

UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Téma diplomové práce:

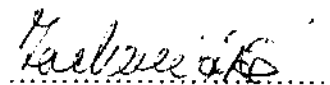
Zvláštní pracovní podmínky žen

Vedoucí diplomové práce:
JUDr. Věra Štangová, CSc.

Lucia Zachariášová
V. ročník
Dolní Cerekev 201
588 45 Dolní Cerekev

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila
prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Praze dne 19. května 2008



Lucia Zachariášová

Děkuji JUDr. Věře Štangové, CSc., za odborné vedení, cenné konzultace, pomoc a podporu při vypracovávání této diplomové práce.

OBSAH:

Úvod	6
1. Dokumenty mezinárodního práva upravující postavení žen v pracovním právu	9
1.1 Dokumenty Organizace spojených národů	9
1.2 Mezinárodní organizace práce	13
2. Dokumenty evropského komunitárního práva týkající se zvláštních pracovních podmínek žen.....	16
2.1 Smlouva o založení Evropského společenství	16
2.2 Charta základních práv Evropské Unie.....	19
2.3 Sekundární právní předpisy	20
3. Zvláštní pracovní podmínky žen a diskriminace	30
3.1 Obecně k diskriminaci	30
3.2 Definice pojmů.....	31
3.3 Judikatura Evropského soudního dvora týkající se diskriminace žen v zaměstnání.....	35
3.4 Judikatura českých soudů týkající se diskriminace žen v zaměstnání	38
3.5 Právní úprava zákazu diskriminace žen v zaměstnání v ČR.....	40
4. Právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen v České republice	60
4.1 Ústavní pořádek ČR.....	63
4.2 Zvláštní pracovní podmínky žen a některých dalších skupin zaměstnanců v platné právní úpravě	65
4.3 Právní úprava mateřské dovolené a rodičovské dovolené	71
4.4 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené	78
4.5 Zákaz výpovědi	79
4.6 Podzákoné právní předpisy	81
Závěr	83
Seznam použitých právních předpisů	87
Seznam použité literatury	91
Monografie.....	91
Články 92	
Příloha č.1	94

Příloha č.2 96

Úvod

Pro diplomovou práci jsem si zvolila téma Zvláštní pracovní podmínky žen. Ženy tvoří polovinu celé lidské populace, avšak jejich postavení v pracovním procesu, v přístupu k zaměstnání, v odměňování a v mnoha dalších oblastech s prací a výdělkem souvisejících není zcela rovnocenné v porovnání s muži.

Ženy mají důležitou úlohu v ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Tvoří asi třetinu všech pracujících na světě. Počet ekonomicky činných žen je vysoký ve všech vyspělých zemích a je příznačný zejména pro země střední a východní Evropy. Zapojení žen do práce a jejich zaměstnanost je jedním z prvků zvyšování ekonomické výkonnosti a růstu na podnikové, národní i mezinárodní úrovni.¹

Počátky námezdní práce žen se datují do období mezi 16. a 17. stoletím, kdy začínají vznikat první manufaktury. V tomto období jsou ženy a děti pro zaměstnavatele velmi vítanou - levnou pracovní silou. Spolu s rozvojem průmyslové výroby se ženy ještě více do práce zapojují zejména s příchodem strojů, kdy již není na práci potřeba tolik fyzické síly. Mnoho žen začíná být nuceno chodit do práce z ekonomických důvodů svých a svých rodin. Stále však jejich postavení není vnímáno jako rovnocenné mužům a jsou nadále odměňovány nižší mzdou. Diskriminace žen se však neodráží pouze v oblasti pracovní, ale také politické či ve vzdělání. Ženy pořád pobírají nižší plat, prohlubuje se společenské vnímání ženy jako někoho, kdo si práci pouze přivydělává, zatímco muž je stále živitelem rodiny. Ženy jsou většinou zaměstnávány v dělnických a nádenických profesích - pracují v tkalcovnách, v bavlnářských a tabákových továrnách, ve spotřebním průmyslu atd. Často také ženy vykonávají povolání služek a vychovatelek, také se realizují v práci na doma či ve výpomoci jiným rodinám. Počátkem 20. století se pak začíná projevovat odlišné pojetí ženské a mužské práce. Za ženské profese začínají být považovány například povolání služebné, švadleny, číšnice, prodavačky, porodní asistentky atd.²

Tzv. ženské profese bezesporu souvisely a dodnes také souvisejí s rolí ženy jako matky, pečovatelky a strážkyně domácnosti. Jsou to profese, kde se jedná o práci s dětmi,

¹ Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 46

² <http://anarchofeminismus.ecn.cz/files/pc3zenskaprace.html>

s nemocnými lidmi či o práce typicky příslušející k péči o domácnost. Můžeme souhlasit s tím, že v určité době a společenském kontextu mělo toto postavení žen své opodstatnění, avšak v dnešní vyspělé společnosti, kde se slova rovnost a zákaz diskriminace skloňují ve všech pádech, je takovéto pojetí nepřijatelné. Ženy již dávno nejsou pouze přispěvatelkami do rodinného rozpočtu, ale v mnoha případech se stávají majoritními podílnicemi na celkových financích v rodině. Ukazuje se, že propojení pracovního života s životem rodinným je v zájmu celé společnosti.³

Naštěstí legislativa posledních několika let (v České republice zejména pod vlivem právních norem z Evropské unie) je k ženám stále vstřícnější a vyrovnává jejich postavení ve společnosti a samozřejmě i v pracovněprávních vztazích. I přesto, že právní řády zakotvují rovnost a rovný přístup, faktická situace není vždy optimální. Statistiky jasně vyjadřují stálý nepoměr mezi zaměstnanými ženami a muži (což lze stále připisovat k tradičnímu vnímání rolí žen a mužů ve společnosti), ale co více také nepoměr v odměňování žen na stejných či srovnatelných pozicích.

V této diplomové práci se chci zabývat otázkou postavení žen v pracovním procesu a v oblastech souvisejících. Jinými slovy řečeno budu rozebírat jejich zvláštní pracovní podmínky s velkým důrazem na diskriminaci žen v pracovní oblasti. Nejdříve se budu zabývat úpravou postavení žen a žen-zaměstnankyň v mezinárodním právu. A dále přejdu k úpravě legislativy Evropské unie, jež je pro Českou republiku jako členku tohoto nadnárodního uskupení velmi důležitá (v oblastech diskriminace se dá říci stěžejní). Neboť evropský právní řád má jistou hierarchii, budu ji respektovat a vyjdu ze Smlouvy o založení ES a dále budu pokračovat sekundárními předpisy EU. Co se týče mezinárodního práva a práva v rámci Evropských společenství, je jako důležitá část těchto úprav zejména upraveno rovné postavení žen vůči mužům a také zásady ochrany žen v souvislosti s jejich mateřskou rolí.

Posléze se zastavím u úpravy diskriminace jako takové v českém právním řádu, a to jak v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a dalších předpisech, tak také v připravované úpravě antidiskriminačního zákona.

³ Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 49

Závěrečná nejdůležitější kapitola bude věnována obecné úpravě postavení žen jako zaměstnankyň v České republice. Je neopomenutelným faktem, že žena má velmi významnou roli rodičky a matky, a tudíž je nutné jí poskytovat určitou ochranu. Zákoník práce můžeme obecně považovat za předpis, který plní významnou ochrannou funkci vůči zaměstnancům, kteří dobře a svědomitě plní svoje úkoly. U žen a dále například také mladistvých to platí dvojnásob.

Ženy, mladiství a zdravotně postižení mají podle čl. 29 Listiny základních práv a svobod právo na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Toto ustanovení rozvádějí a konkretizují právní předpisy, zejména zákoník práce. Zvláštní pracovní podmínky žen v českém zákoníku práce tedy převážně souvisí s rolí ženy -- matky, ať už jde o zvláštní podmínky spojené s těhotenstvím a mateřstvím či o instituty mateřských a rodičovských dovolených, které nový zákoník práce systematicky zařadil do úpravy překážek v práci.

1. Dokumenty mezinárodního práva upravující postavení žen v pracovním právu

Mezinárodněprávní úprava ovlivňuje velkou měrou úpravy vnitrostátních právních řádů. Ústava České republiky dává v Článku 10 mezinárodním smlouvám dokonce přednost před zákonem. Jedná se o smlouvy, jež jsou Českou republikou ratifikovány a jsou vyhlášeny ve Sbírce zákonů. Pronikání mezinárodních úprav do právních řádů jednotlivých států v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství je důsledkem snah upravovat základní sociální práva a jejich záruky na širší než národní bázi a právní úpravy unifikovat.⁴ V kapitole o úpravě mezinárodního práva bude pojednáno o mezinárodních smlouvách, které Česká republika ratifikovala a vyhlásila, a dále pak o dokumentech Mezinárodní organizace práce, jejímž je Česká republika členem.

1.1 Dokumenty Organizace spojených národů

1.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace není mezinárodní smlouvou, není právně závazná a má pouze doporučující charakter. Jde však o dokument s vysokou mezinárodní prestiží. V této Deklaraci, vyhlášené 10.12.1948, nalezneme zejména obecná ustanovení o rovnosti, z nichž některá se týkají konkrétně žen a některá se týkají také širších skupin obyvatel.

Již v úvodu Všeobecné deklarace lidských práv je položen důraz na rovná práva pro všechny členy lidské rodiny a dále opět připomíná rovná práva mužů a žen. Je zde tedy již v úvodu položen základ pro nediskriminaci a rovné zacházení se všemi lidmi bez rozdílu. Stejně tak můžeme chápat také text Článku 1, kde je uvedeno, že se všichni lidé rodí svobodní a rovní co do důstojnosti a práv. V Článku 2 je již přímo uvedeno, že každý má všechna práva a všechny svobody uvedené v Deklaraci bez rozlišování mimo jiné také na základě pohlaví. K diskriminaci se dále váže ustanovení Článku 7, že všichni mají právo na

⁴ Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 48

stejnou ochranu proti jakékoliv diskriminaci, která porušuje Deklaraci, a zároveň také proti podněcování k takové diskriminaci.

Článek 16 se zabývá postavením mužů a žen v manželství. Nejenom, že mají muži i ženy právo po dosažení plnoletosti bez omezení uzavřít sňatek a založit rodinu, ale mají také stejná práva za trvání manželství i při jeho rozvazování.

Článek 23 se zabývá zaměstnáním a přístupem k němu a uvádí v odst. 2, že každý má nárok na stejný plat za stejnou práci bez jakéhokoliv rozlišování. V Článku 25 se uvádí, že mateřství požívá zvláštní ochrany a péče.

1.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

V preambuli tohoto mezinárodního paktu, který Valné shromáždění OSN schválilo 19.12.1966 jsou uvedena opět obecná prohlášení o zákazu diskriminace a rovnosti všech a také odvolání na Chartu Organizace spojených národů a výše zmíněnou Všeobecnou deklaraci lidských práv. V Článku 2 se zavazuje každý členský stát respektovat práva uvedená v paktu, a to vůči všem bez rozdílu, rozdíl pohlaví nevyjímaje. Článek 3 zaručuje stejná práva mužům a ženám na požívání všech občanských a politických práv v Paktu uvedených.

V Článku 6, odst. 5 se uvádí, že v zemích, kde nebyl zrušen trest smrti, nebude tento trest prováděn na těhotných ženách. Jelikož však v České republice nepatří trest smrti mezi zákonné tresty, je pro nás toto ustanovení obsolentní.

Pakt zakotvuje právo mužů a žen v přiměřeném věku uzavřít sňatek a založit rodinu. Je nutné zajistit stejná práva a povinnosti muže a ženy při sňatku, v průběhu manželství, ale i při rozvodu. Dle Paktu jsou si všichni před zákonem rovni a stát zaručí, aby nebyla uplatňována jakákoliv diskriminace na základě např. rasy, barvy, rodu a samozřejmě také pohlaví.

1.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

V tomto mezinárodním dokumentu uzavřeném dne 19.12.1966 v New Yorku je opět zakotvena všeobecná povinnost zákazu diskriminace v rámci všech práv v Paktu uvedených na základě rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. V článku 3 je pak konkrétně uvedeno, že státy a smluvní strany Paktu jsou povinny zajistit rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv.

Článek 6 určuje všeobecně uznávané právo na práci, jež mají všichni lidé bez rozdílu. Mají právo si na živobytí vydělávat svou prací, kterou si svobodně vyberou či příjmu. V článku 7 jsou uznána práva všech na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a to zejména v podobě odměny poskytované všem pracovníkům jako stejné odměny za stejnou práci. V případě žen je třeba zajistit, aby neměly podmínky horší než muži a stejnou odměnu za stejnou práci skutečně pobíraly. Stejně příležitosti bez rozdílu jsou uplatňovány také v dalších oblastech práce a zaměstnání.

Článek 10 je věnován rodině, matkám a ochraně dětí. V odstavci 2 je dána zvláštní ochrana matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto ochranného období by měla být matkám poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.

Oba výše uvedené pakty byly Českou republikou ratifikovány a uveřejněny ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

1.1.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Jedna z nejdůležitějších univerzálních mezinárodních smluv, která se výhradně týká postavení a diskriminace žen, opomineme-li úmluvy Mezinárodní organizace práce, byla uzavřena dne 18. 12. 1979. Je to první dokument mezinárodního práva, ve kterém se objevila definice diskriminace na základě pohlaví.⁵ V úvodu se odvolává na ustanovení

⁵ Nováková, J., Veřejná diskuse na téma rovnosti mužů a žen, Sociální politika, 9/2002, str. 6

některých dalších významných mezinárodních smluv (Všeobecná deklarace lidských práv, další mezinárodní pakty týkající se lidských práv, rezoluce, deklarace a doporučení Organizace spojených národů a odborných organizací) a vyjadřuje potřebu zachování rovnoprávnosti žen a mužů, resp. změny některých tradičních stereotypů, které brání plnému rozvíjení rovnoprávnosti pohlaví. Zdůrazňuje také stále přetrvávající diskriminaci žen a její neblahý dopad na celou společnost a zmiňuje jiné formy diskriminace na základě např. rasy, barvy pleti apod.

V prvním Článku je definice diskriminace žen, kterou se dle této Úmluvy rozumí: „...jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“ Členské státy se zavazují, že se budou všemi prostředky snažit o odstranění diskriminace žen a to zejména prostředky právními (změnou legislativy na všech úrovních a ve všech oblastech právního řádu), tak aby v rámci veřejného i soukromého života byly ženy rovnoprávné a aby měly dostatečné nástroje k obraně svých práv proti diskriminaci. Jestliže však státy přijmou ustanovení zaměřená na ochranu mateřství, není to považováno za diskriminaci. Část II Úmluvy se zabývá politickými právy žen a jejich postavením ve veřejném životě, jakož i volbou státní příslušnosti a příslušnosti jejich dětí.

Z hlediska pracovního práva je velmi podstatná Část III. Je věnována vzdělání, zaměstnání a práci. Stanoví, že je nezbytné, aby byl ženám zajištěn stejný přístup ke vzdělání jako mužům a v návaznosti na to, aby si mohli rovnoprávně s muži zvolit své zaměstnání či povolání, přistupovat ke studiu a získávat absolventská vysvědčení, dosahovat diplomů ve všech kategoriích, využívat stipendia, využívat všech forem dalšího vzdělávání (zejména jde-li o programy, které se snaží snižovat existující rozdíly ve vzdělání mezi muži a ženami), a mají také právo na přístup ke stejným osnovám, zkouškám, učitelskému sboru, klasifikaci atd. Dále je třeba dosahovat redukce všech forem stereotypů ve vzdělání a pokud možno upravovat učebnice a jiné učební materiály a pomůcky tak, aby to stereotypy nepodporovalo.

Článek 11 je věnován rovnosti v zaměstnání. Zde mají ženy zaručena stejná práva jako muži, jež zahrnují mimo jiné:

- Stejně příležitosti v zaměstnání, používání stejných kritérií při výběru,
- právo na stejnou odměnu a stejné zacházení,
- právo na sociální zabezpečení,
- právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky atd.

Státy jsou dále povinny přijmout opatření, která zabrání diskriminaci ženy z hlediska její role matky. Jedná se o opatření zabraňující propouštění z důvodu těhotenství či mateřství a naopak podporující sociální služby, zavedení mateřské dovolené a jiná opatření napomáhající těmto ženám. Zakotvuje se také ochrana těhotných žen v druzích práce, jež by jim mohly způsobit újmu na jejich stavu. Ženy mají rovný přístup ke zdravotním službám a to zejména v období těhotenství, šestinedělí či mateřství. Článek 14 je speciálně věnován problémům venkovských žen a jejich diskriminaci v práci.

V dalších částech Úmluvy je kromě jiného zakotveno rovné postavení ženy před zákonem, a to jak v oblasti majetkové, civilněprávní, procesněprávní, tak v oblasti rodinného práva. Za účelem posouzení pokroku dosaženého při plnění Úmluvy je ustanoven Výbor pro odstranění diskriminace žen.

Smluvní strany se zavazují, že budou všemi dostupnými prostředky a bez prodlení prosazovat politiku odstranění diskriminace žen. Úmluva byla ratifikována pod č. 62/1983 Sb.

1.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je odborná organizace v rámci systému OSN a její činnost je uskutečňována na základě principu tripartity. Jedním z hlavních orgánů MOP je Mezinárodní konference práce, která schvaluje úmluvy a doporučení. MOP má svou vlastní Ústavu jejíž součástí je také Filadelfská deklarace z roku 1944, která vyjadřuje základní principy, snahy a cíle MOP. Mezinárodní úmluvy vzešlé z MOP, které Česká republika ratifikuje, se stávají součástí našeho právního řádu a jsou nadřazené zákonu dle

Článek 10 Ústavy České republiky. Kromě těchto smluv jsou však členské státy povinny dále dodržovat tzv. základní normy dané ústavou MOP. Těmito základními normami jsou zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování a také zákaz diskriminace.⁶

1.2.1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce týkající se žen, které Česká republika ratifikovala

1. Úmluva č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů

Bliže o této Úmluvě je pojednáno níže v kapitole o současné české právní úpravě.

2. Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva byla přijata na 34. zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě dne 29. června 1951. V České republice je přijata pod č. 450/1990 Sb. V Úmluvě je definován pojem odměna (řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání) a pojem stejné odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty (vztahuje se na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví). Státy mají usilovat o zavedení stejné odměny pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty a to rozličnými prostředky, jakými mohou být vnitrostátní zákonodárství, kolektivními smlouvami či kombinace uvedeného. Každý stát je povinen spolupracovat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků za účelem provádění těchto opatření.

Tato Úmluva je mimo jiné jedním ze zdrojů, které ovlivnily formulace Smlouvy o ES. Například Článek 141 (119) je v mnoha ohledech formulačně podobný některým ustanovením Úmluvy č. 100.⁷

⁶ Bělina, M. a kolektiv Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, 2004, str. 74

⁷ Matyášek, P., K problematice zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Právo a zaměstnání, 1-2/1999, str. 15

3. Úmluva č.103 o ochraně mateřství

Úmluva z roku 1952 má za cíl zmírňovat diskriminační praxi vůči ženám, které ztrácejí zaměstnání z důvodu těhotenství. Matky mají dle této úmluvy zaručeno, že se po skončení těhotenství a mateřských povinností vrátí zpět do zaměstnání. Úmluva také zakazuje dát výpověď ženám, které jsou na mateřské dovolené nebo jimž vyprší výpovědní lhůta v době, kdy budou nepřítomny v zaměstnání z důvodu mateřské dovolené.⁸

4. Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Tato Úmluva vzešla z 42. zasedání Mezinárodní konference práce dne 25.června 1958 a v České republice je přijata jako z. č. 465/1990 Sb.

Významná je zde opět definice diskriminace, kterou se rozumí jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání anebo jakékoli jiné takové rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a s jinými příslušnými orgány. Dále jsou definovány výrazy zaměstnání a povolání, a to jako přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání. Ve všech těchto oblastech nesmí docházet k diskriminaci.

Stát, který se stane stranou této Úmluvy, se zavazuje provádět všemi prostředky taková opatření, která zabrání a odstraní jakoukoliv diskriminaci. Nástroji mu může být jednání a spolupráce s příslušnými orgány, vydávání vnitrostátních právních předpisů, zrušení jakýchkoli ustanovení či opatření neslučitelných s touto Úmluvou atd. Stát však může stanovit po projednání se zaměstnavateli a pracovníky, že některá opatření vůči určitým skupinám osob (např. osoby invalidní, osoby určitého věku, s povinnostmi k rodině) nejsou pokládána za diskriminační, neboť tyto osoby vyžadují zvláštní ochranu a podporu.

⁸ Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 125

2. Dokumenty evropského komunitárního práva týkající se zvláštních pracovních podmínek žen

Evropské komunitární právo je tvořeno dvěma úrovněmi. Je to jednak primární právo, které představují mezinárodní smlouvy, jednak sekundární právo tvořené zejména nařízeními a směrnicemi. Česká republika je od roku 2004 členem Evropské unie a tudíž se, počínaje tímto datem, staly součástí jejího právního řádu předpisy, které jsou Evropskou unií přijímány. Automaticky se součástí právního řádu České republiky stávají Smlouvy o založení Evropské unie a dále pak jsou součástí právního řádu a tudíž přímo použitelná také nařízení. Tyto dva typy předpisů mají tzv. přímý horizontální účinek, tzn. že musí být aplikovány i ve vztahu mezi soukromými osobami – zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci se tak mohou dovolávat evropských předpisů přímo před vnitrostátními soudy i bez promítnutí konkrétních ustanovení do národních právních předpisů.⁹ Dalšími typy evropských předpisů jsou směrnice a dále rozhodnutí, stanoviska a doporučení, jež musejí členské státy do svých právních řádů více či méně také začleňovat. Z výše popsaného tedy jasně vyplývá, že evropská legislativa má na právní řád České republiky velký vliv a tvoří jeho podstatnou součást.

2.1 Smlouva o založení Evropského společenství

Na prvním místě v celé hierarchii evropského práva stojí samozřejmě Smlouva o Evropském společenství z roku 1957. Obsahuje několik velice důležitých ustanovení z hlediska pracovního práva a žen v problematice pracovního práva.

Postavení žen a zásady zákazu diskriminace se týká hned několik ustanovení Smlouvy o Evropském společenství. Již v Článku 2, který vypočítává základní úkoly Společenství je mimo jiné uvedeno, že jedním z úkolů Evropského společenství je dosažení rovného zacházení s muži a ženami. Tedy již na začátku celého dokumentu je zdůrazněn zákaz diskriminace a rovné postavení žen a mužů. Rovnost pohlaví byla začleněna do Článku 2

⁹ Fuchs, M., Rovné příležitosti pro muže a ženy, Sociální politika, 9/98, str. 3 a násl.

Amsterdamské smlouvy neboť tento princip byl shledán natolik závažným, že byl zařazen mezi základní cíle.¹⁰

V následujícím Článku 3 odst. 2 je stanovena povinnost všech členských států odstraňovat nerovnost a podporovat rovné zacházení s muži a ženami. Toto pravidlo je třeba uplatňovat ve všech oblastech činnosti států, které jsou zmíněny v odst. 1 stejného ustanovení.

Dalším podstatným ustanovením Smlouvy o Evropském společenství je Článek 13 (6a). Toto ustanovení by se dalo označit jako obecné zmocnění k přijímání antidiskriminačních opatření včetně opatření legislativního charakteru.¹¹ Předepisuje mechanismus, kterým k přijetí takových opatření může dojít. Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a pouze v rámci pravomocí svěřených Společenství Smlouvou o ES, činit jednomyslně opatření potírající diskriminaci z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo náboženství, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Článek 136 (117) obsahuje cíl Evropského společenství podporovat zaměstnanost, zlepšovat životní a pracovní podmínky tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením. Tohoto cíle je mimo jiné dosahováno prostředky uvedenými v Článku 137 (118), kde se v odst. 1 písm. (i) říká, že je nezbytné udržení rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.

Z hlediska postavení žen na trhu práce a potažmo z hlediska rovného zacházení je stěžejní zásada rovného odměňování mužů a žen. Článek 141 (119), který rovné odměňování zakotvuje, zní následovně:

1.) Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2.) „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti

¹⁰ Nováková, J. (uspořádala), Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001, str. 5

¹¹ Tamtéž, str. 5

nebo v naturálních výplácích zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3.) Rada postupem podle článku 251 po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4.) S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

Toto ustanovení bylo ve Smlouvě zahrnuto již při jejím podpisu v Římě v roce 1957 a navazuje na něj celá řada sekundární legislativy. Také rozhodnutí Evropského soudního dvora jej dotvářejí a rozvíjejí.

V odst. 3 Článku 141 (119) je odkaz na Článek 251 (189c), který stanovuje postup při přijímání aktů Komise. Obvykle byl pro přijetí otázek týkajících se diskriminace využíván Článek 308 (235), který požadoval přijmout takový akt jednomyslně. Podle Článku 251 (189c) je však dostačující, je-li dosažena kvalifikovaná většina.

Poslední odstavec Článku 141 (119) Smlouvy dovoluje členským státům zavádět resp. zachovávat opatření, jež by docílila plnou rovnost mezi muži a ženami v profesním životě. Takovému opatření se také někdy říká pozitivní opatření nebo též afirmativní akce (viz níže). Přestože ustanovení tohoto odstavce používá neutrální vyjádření a pojmy, je zřejmé, že nedostatečně zastoupeným pohlavím jsou ženy, což uznala také Deklarace č. 28, z níž plyne, že Článek 141 (119) odst. 4 je určen k zlepšení situace žen v práci.¹²

¹² Nováková, J. (uspořádala), Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001, str. 6

2.2 Charta základních práv Evropské Unie

Charta byla v roce 2000 přijata jako právně nezávazný dokument a její věcná působnost je dána rozsahem právního řádu ES. S tím jak se rozšiřuje oblast úpravy evropského práva, musí se rozšiřovat i sféra aplikace základních práv. Na členské státy se vztahuje povinnost dodržovat v Chartě definovaná základní práva pouze tehdy, jestliže jednají v rámci práva Společenství. Charta sama rozlišuje mezi různými typy adresátů jejích ustanovení a to: (a) každá osoba, (b) občané Unie, (c) fyzické nebo právnické osoby s bydlištěm nebo sídlem v některém členském státě (tzv. rezidenti) a (d) příslušníci neevropských států.

Charta je prozatím právně nezávazný dokument, ovšem do budoucna se předpokládá, že bude začleněna do právního řádu Společenství, stane se součástí primárního práva (měla by být zařazena do Evropské ústavy). V současné době její efektivita záleží zejména na rozhodovací praxi Evropského soudního dvora, který se o ni už několikrát opřel.¹³ Z výše popsaného vyplývá, že Charta základních práv Evropské unie, ač je nezávazným dokumentem, má velký význam pro členské státy a jejich občany.

Ve třetí kapitole Charty s názvem Rovnost je v Článku 21 zakotvena ochrana před diskriminací. Je zakázána jakákoliv diskriminace, a to zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického či sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, postižení, věku či sexuální orientace. Článek 23 zavádí rovnost mezi muži a ženami, kterou je třeba zajistit ve všech směrech včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Je však možno přijmout opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.

Další kapitola s názvem Solidarita hovoří v Článku 33 o zaručení ochrany rodiny v souvislosti s profesionálním životem. Podle tohoto ustanovení má každý právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů, které se týkají mateřství a také má právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po

¹³ Šturma, P., Charta základních práv Evropské unie, in Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 95-110

narození či adopci dítěte. Dle článku následujícího jsou zaručena práva týkající se sociálního zabezpečení a sociální služby, zejména jde-li o dávky sociálního zabezpečení.

2.3 Sekundární právní předpisy

Smlouva o ES obsahuje zmocnění k vydávání sekundárních právních předpisů Společenství. Podle pravidel legislativního procesu v rámci Společenství je nutné k vydávání sekundárních právních předpisů (tedy nařízení, směrnic atd.) zmocnění obsažené v předpisu práva primárního. Primární právní předpis zpravidla určuje ve zmocňovacích ustanoveních úpravu určitých oblastí a nezářídka také formu právního aktu. Odchýlit se od těchto zmocňovacích ustanoveních není možné a takový akt by se v případě odchylky stal protiprávním.¹⁴

Postavení žen v zaměstnání a pracovním procesu a jejich diskriminace v rámci zaměstnání upravují následující sekundární předpisy Společenství:

2.3.1 Nařízení

- Nařízení Rady (EHS) č. 1365/75 ze dne 26. května 1975 o založení Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek – v Článku 2 odst. 3 tohoto Nařízení je obsaženo, že se Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek jako svých zásadním cílem zabývá mimo jiné také problémy, které jsou specifické pro určité kategorie pracovníků. Mezi tyto kategorie je možné bezesporu zařadit také ženy a jejich postavení v pracovním procesu.
- Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů
- Nařízení Rady (ES) č. 2062/94 ze dne 18. července 1994 o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci

¹⁴ Tichý, L., Rainer, A., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R., Evropské právo, 3. vydání, C.H.BECK, 2006, str. 255

2.3.2 Směrnice

Směrnice jsou nejrozšířenějším nástrojem sekundární legislativy, neboť jsou právními akty, které jsou závazné pro každý stát, kterému jsou určeny, pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.¹⁵ Směrnice vždy obsahuje lhůtu k jejímu provedení, kterou jsou členské státy povinny dodržet. V opačném případě jim hrozí sankce.

Následující směrnice obsahují úpravu postavení žen v rámci EU:

- Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci po muže a ženy (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

¹⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, 2007, str. 129

- Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- Směrnice Rady č. 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)
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice ES č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady ES č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a

ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

- Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

2.3.3 Další předpisy

- Doporučení Rady č. 84/635/EEC ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen
- Doporučení Komise č. 87/567/EHS ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen
- Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Doporučení Komise č. 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o dítě
- Doporučení Rady č. 96/694/EHS ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech

Jak je vidět, evropské legislativy zabývající se postavením žen (někdy v rámci postavení zaměstnanců vůbec) a jejich diskriminaci je mnoho. Níže se budu některými předpisy zabývat.

Směrnice č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen navazuje na Článek 141 (119) Smlouvy o ES a požaduje, aby byla pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstraněna veškerá diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování. Systém odměňování musí být založen na stejných hlediscích odměňování pro muže i ženy. Rovnost v odměňování je velmi významná také z hlediska vytvoření společného trhu. Státy jež vložily úsilí do založení EHS, byly zvláště

zainteresovány na zabezpečení toho, aby žádný členský stát nezvyšoval svou konkurenceschopnost na společném trhu prostřednictvím velkého zdroje levné pracovní síly – žen.¹⁶ Tento ekonomický důvod však není a nemůže být jediným a hlavním důvodem k rovnému odměňování.

Členské státy mají za úkol podle této směrnice přijímat taková opatření, aby měli zaměstnanci možnost se bránit soudní cestou (popřípadě po vyčerpání prostředků správních), cítili-li se poškozeni z hlediska odměňování. Členské státy také musí zajistit, aby jejich právní a správní předpisy odpovídaly zásadě rovného odměňování, stejně jako kolektivní smlouvy, mzdové tarify, dohody o mzdě i individuální pracovní smlouvy a byly v souladu s požadavkem zákazu diskriminace na základě pohlaví a aby byla v případě tohoto rozporu, mohly být prohlášeny za neplatné nebo mohly být změněny. Směrnice také zavedla pojem stejné mzdy za práci stejné hodnoty a v roce 1997 byla prostřednictvím Amsterdamské smlouvy tato zásada přenesena ze sféry sekundárního práva přímo do primárního práva ES.¹⁷

Směrnice dále zavádí zákaz odvetného propouštění a informování zaměstnanců o opatřeních přijatých k jejímu provedení.¹⁸

Další důležitou Směrnicí je Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Členské státy jsou podle ní povinny zajistit zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky (jinak také „zásada rovného zacházení“). Směrnice pracuje s pojmy přímé a nepřímé diskriminace a to zejména s ohledem na manželský a rodinný život. Jsou zde uvedeny i některé výjimky ze zásady diskriminace a to pokud jde o pracovní činnosti, při nichž pohlaví představuje určující prvek. Dále není považováno za diskriminační ustanovení týkající se specifického postavení žen. Státy opět mohou a musí přijímat opatření a předpisy do svých právních rádu a zajistit možnost zrušení předpisů i jiných právních aktů, které směrnici porušují. Je

¹⁶ Matyášek, P., K problematice stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, *Právo a zaměstnání*, 1-2/1999, str. 15

¹⁷ Fuchs, M., Rovnopříležitosti pro muže a ženy, *Sociální politika*, 9/98, str. 3 a násl.

¹⁸ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, *Auditorium*, 2007, str. 30

zavedena také možnost vymáhání soudní cestou. Tato směrnice byla změněna dne 23. září 2002 Směrnicí 2002/73/ES.

Směrnice o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení č. 79/7/EHS zavádí zásadu rovného zacházení pro oblast sociálního zabezpečení. Směrnice se vztahuje na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož i na starobní důchodce a invalidní pracovníky. Dále směrnice uvádí pro jaké případy je určena a na jaké typy dávek se vztahuje. Jsou zde také určité výjimky, jimiž mohou členské státy vyloučit z oblastí působnosti některé typy dávek, zejména se jedná o dávky důchodového pojištění (starobní důchod).

Na tuto Směrnicí úzce navazuje Směrnice č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Systémy sociálního zabezpečení pracovníků se rozumějí systémy, na které se nevztahuje Směrnice č. 79/7/EHS a jejichž účelem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada, nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné. Směrnice se vztahuje na individuální smlouvy, systémy mající pouze jednoho člena, pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou a dobrovolná ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnicí č. 86/378/EHS mění Směrnice č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996.

Mezi Směrnice obecnějšího charakteru, které se netýkají přímo postavení žen, ale postavení všech zaměstnanců, patří směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci č. 89/391/EHS. Směrnice č. 89/391/EHS je však podstatnější z toho hlediska, že na ni navazuje další Směrnice, která již se týká přímo zaměstnankyň, které jsou těhotné, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň. Jedná se o Směrnicí č. 92/85/EHS 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 č. 89/391/EHS).

Již sama Směrnice č. 89/391/EHS zmiňuje některé definice (těhotná zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu), avšak ponechává bližší a konkrétní úpravu na jednotlivých členských státech, jejich právních úpravách a zvyklostech.

Podle směrnice budou Komisí vypracovány zásady pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových postupů, které jsou považovány za rizikové pro výše zmíněné zaměstnankyně. Tyto zásady se budou vztahovat také na pohyb a držení těla, duševní a tělesnou únavu a jiné druhy tělesné a duševní zátěže spojené s prací. Zaměstnavatel je na základě těchto kritérií povinen zhodnotit míru případné expozice a zaměstnankyni o ní informovat. Je-li míra expozice vyšší než povolují příslušné předpisy, je zaměstnavatel povinen přizpůsobit pracovní prostředí vhodným způsobem a není-li to možné, potom převede zaměstnankyni na jiné místo. Jestliže nelze po zaměstnavateli objektivně požadovat ani převedení zaměstnankyně na jiné místo, potom je zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy. Členské státy jsou také povinny přijmout opatření, že zaměstnankyně ve vyjmenovaných skupinách nejsou povinny vykonávat noční práce.

Směrnice se týká také minimálních standardů o mateřské dovolené (nejméně 14 dnů nepřetržitě), pracovní volno pro prenatalní vyšetření, zákazu výpovědi (během těhotenství a mateřské dovolené a výjimky z těchto zásad), zajištění zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávky.

Rodičovská dovolená je řešena v rámci Směrnice č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.¹⁹ Uvedené organizace jsou reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, které

¹⁹ UNICE - Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů; CEEP – Evropské středisko veřejných podniků; EKOS – Evropská konfederace odborových svazů

působí na úrovni EU.²⁰ Účelem směrnice je provedení dohody, která byla uzavřena mezi zmíněnými institucemi dne 14. prosince 1995. Dohoda si klade za cíl stanovit minimální požadavky, které by umožnily sladit rodičovské a pracovní povinnosti pracujících rodičů. Dohoda přiznává ženám i mužům nárok na rodičovskou dovolenou z důvodů narození nebo osvojení dítěte a to po dobu nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku dítěte, maximálně však 8 let.

Po skončení rodičovské dovolené mají zaměstnanci právo se vrátit na stejné, rovnocenné nebo podobné místo odpovídající jejich pracovní smlouvě. V průběhu rodičovské dovolené zůstávají zachována práva zaměstnanců. Směrnice upravuje také pracovní volno v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.

Další ze směrnic, které provádějí Rámcovou dohodu organizací UNICE, CEEP a EKOS je Směrnice č. 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku ze dne 6. června 1997. Tato rámcová dohoda je z hlediska postavení žen důležitá proto, že jsou to především ženy, které pracují na zkrácené pracovní úvazky, a to z důvodu role mateřské, ale také rodičovské, která je zatím stále zastávána převážně jimi. Protože ještě stále ve společnosti převažuje tradiční uspořádání rodiny a je tedy nezbytné, aby bylo pracovníkům ve zkráceném úvazku zajištěna stejná ochrana jako pracovníkům pracujícím na plný úvazek. Touto Směrnicí je zakázána diskriminace zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. Dohoda, kterou Směrnice provádí, také zakazuje diskriminaci a uplatňování méně příznivých podmínek vůči zaměstnancům, kteří pracují v rámci pracovní smlouvy na dobu určitou. Je v ní uvedeno, že vzhledem k tomu, že v Evropském společenství tvoří více než polovinu zaměstnanců s poměrem na dobu určitou ženy, tato dohoda může přispět ke zlepšení rovných příležitostí pro muže a ženy.

Výše zmíněné organizace se proto také usnesli na Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou ze dne 18. března 1999, kterou provádí Směrnice č. 1999/70ES.

²⁰ Fuchs, M., Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, Sociální politika, 10/1998, str. 4

Směrnice Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb zavádí, aby bylo - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné - zajištěno rovné zacházení s muži a ženami a ostatní zásady zákazu diskriminace při vysílání zaměstnanců na území jiného členského státu a dále aby byla zajištěna ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých.

Směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví byla přijata, aby právní úprava členských států k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější a aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat své právo v soudním řízení poté, co se případně obrátily na jiné příslušné orgány.

Směrnice obsahuje definici zásady rovného zacházení, kterou se rozumí neexistence jakékoli diskriminace na základě pohlaví, ani přímé, ani nepřímé, a dále je zde také definice nepřímé diskriminace (viz níže). Směrnice stanovuje, že pokud se nějaká osoba cítí diskriminována z důvodu pohlaví a předloží příslušnému orgánu skutečnosti, které nasvědčují tomu, že k diskriminaci opravdu došlo, potom důkazní břemeno spočívá na tom, který je z diskriminace obviněn. Zásada tzv. obráceného důkazního břemene byla do českého právního řádu implementována novelou občanského soudního řádu č. zavedena od 1.1.2001.

Směrnice Rady č. 2000/43/ES o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Je také směrnice, která se zabývá diskriminací, ale týká se pouze v názvu vymezených skupin lidí. Jsou v ní obsaženy také různé definice související s diskriminací.

Další směrnice zabývající se diskriminací, která výslovně neuvádí diskriminaci na základě pohlaví je Směrnice č. 2000/78/ES kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a která vymezuje zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.

13. prosince 2004 byla přijata Směrnice o zásadě rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Některé části této směrnice přebírá také náš, dosud nepřijatý, antidiskriminační zákon. Směrnice je dalším prohloubení rovnosti mužů a žen v rámci Evropského společenství.

5. července 2006 byla přijata Směrnice č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato Směrnice přepracovává a spojuje v jednu dosavadní směrnice týkající se rovných příležitostí a rovného zacházení s ženami a muži. Je zejména velice přehledná a zpracovává dosavadní předpisy týkající se tohoto tématu, konkrétně se jedná o Směrnice č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS, 97/80/ES. Tyto směrnice budou nahrazeny k 15. srpna 2009.²¹

²¹ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, 2007, str. 32

3. Zvláštní pracovní podmínky žen a diskriminace

3.1 Obecně k diskriminaci

Úplná ekonomická a právní rovnoprávnost žen a mužů by měla být v současné ekonomicky a politicky vyspělé společnosti samozřejmostí. Je proto nutné vytvářet vhodné právní prostředí a realizovat sociální práva žen takovým způsobem, aby byly ženy zrovnoprávněny s muži pokud se jedná o oblast např. práva na vzdělání a získání kvalifikace, přístup k výkonu povolání a funkcí apod. Je nezbytné vytvořit pro ženy v podstatě stejné podmínky jaké mají muži, co se týče rodiny, práce či veřejné činnosti. V mnoha případech však nedochází k vytváření takových podmínek a zejména v praxi se mnohdy stává, že ženám jsou tato práva na rovné zacházení upírána. To je dáno, dle mého názoru, především stereotypy, které ve společnosti panují ohledně postavení ženy a muže.²² Je však třeba říci, že zejména díky členství České republiky v Evropské unii je právní rámec pro vytváření těchto podmínek dostatečný. Tato kapitola pojednává o tomto právním rámci, který by měl rovné nediskriminační postavení žen v práci zajišťovat.

Není sporu o tom, že k diskriminaci žen v pracovních vztazích dochází. Tento fakt je možno podpořit některými statistikami, ať již statistikami týkajícími se pouze České republiky nebo statistikami Eurostatu. V Přílohách č. 1 a č. 2 jsou nabídnuty dvě statistiky, které ukazují, jak jsou odměňovány ženy oproti mužům.

V příloze č. 1 je statistika Českého statistického úřadu²³, na které můžeme vidět, jak jsou zastoupeny ženy a muži v jednotlivých kategoriích zaměstnání a kolik připadá na ženy a muže placeného času za měsíc. Údaje jsou z roku 2005. Zajímavé je, že v mnoha oblastech lidské činnosti jsou ženy zastoupeny více než muži. Také počet odpracovaných hodin za měsíc se v podstatě shoduje s počtem placených měsíčních hodin mužů. V opozici

²² Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 46-47

²³ http://vdb.czso.cz/vdbtab/tabdetail.jsp?cislotab=3109-06-ta01&stranka=0&kontext=h&razeni=ta&q_rezim=3&q_text=Pod%C3%ADl+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF

proti tomu stojí v posledním sloupci tabulky uvedené hrubé měsíční mzdy, které jsou u žen nižší ve všech sledovaných kategoriích.

Druhou statistikou, kterou jsem vybrala, je statistika Eurostatu (Statistický úřad Evropského společenství) zabývající se rozdílem v odměňování žen a muž v jednotlivých členských státech Evropské unie a také v dalších vybraných státech světa. Jsou zde zachyceny roky 1995 až 2006 a čísla uvádějí procentní rozdíl odvozený od mzdy mužů (o kolik procent je průměrná mzda žen nižší než průměrná mzda mužů). Podrobnější rozbor obou statistik je již nad rámec této práce, ale pro ilustraci nerovného zacházení s muži a ženami je to myslím velmi výmluvný příklad.

Některé neoddiskutovatelné fakty jsou známy i v rámci Evropské unie. V roce 2005 byly v Evropské unii rozdíly v odměňování žen a mužů odhadovány na 15 % ve státním sektoru, v sektoru soukromém byly dokonce ještě vyšší a to něco kolem 25%. I přesto, že míra zaměstnanosti rok od roku stoupá jsou v této oblasti stále pouze malé pokroky. Je to o to více nepochopitelné, když si uvědomíme, že ženy představují 59% vysokoškolských absolventů. Průměrná výše výdělku žen v České republice dosahuje zhruba tří čtvrtin výdělku mužů. Rozdíly jdou napříč všemi věkovými a vzdělanostními skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Dokonce lze říci, že z hlediska vzdělání je pravidlem, že čím vyšší vzdělání tím vyšší rozdíl v odměňování. Tento rozdíl je vysvětlován a popisován mnoha sociologickými či ekonomickými analýzami, např. individualistická teorie, institucionální teorie.²⁴

3.2 Definice pojmů

Za diskriminaci je považováno jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.²⁵ Toto je pouze jedna z mnoha možných definic diskriminace, ať už se jedná o definice odborné veřejnosti nebo přímo o zákonné definice včleněné v právních předpisech. Můžeme

²⁴ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, 2007, str. 5, 19, 21

²⁵ Kubínová, M. a kol. Zákoník práce po novele. Praha: SONDY, s.r.o., 2000, s.2000

rozeznávat několik druhů diskriminace, diskriminaci přímou a nepřímou, jejichž výkladem se budu zabývat níže, a diskriminaci de jure a de facto.

Pojmem diskriminace de jure se označuje existence diskriminace přímo v ustanovení právního systému, diskriminací de facto se míní diskriminace faktická, působící v praktickém životě.

Hned v počátku je třeba se zastavit u vymezení několika důležitých, základních pojmů, které prostupují celou problematiku diskriminace v pracovních a předsmělních vztazích. Jako snad nejdůležitější se jeví definovat samotnou diskriminaci. Diskriminace je takové rozlišování sobě rovných subjektů, které jednoho (nebo více) z nich znevýhodňuje a poškozuje²⁶. Takovéto rozlišování se může dít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Všechny tyto skupiny jsou vymezeny v § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Jak již bylo výše nastíněno, diskriminaci lze rozdělit na přímou a nepřímou. Definice přímé a nepřímé diskriminace jsou obsaženy hned v několika směrnicích Evropské unie. Jsou to Směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, která však obsahuje pouze definici diskriminace nepřímé, Směrnice č. 2000/43/ES kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, ve které je opět obsažena pouze definice diskriminace nepřímé a která ve výčtu důvodů diskriminace neobsahuje pojem pohlaví, dále je to Směrnice č. 2000/78/ES kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice opět neobsahuje pohlaví, jako jeden z důvodů na základě nichž nesmí být zaměstnanec diskriminován, ale je zde obsažena například sexuální orientace a věk. Další směrnicí obsahující definici pojmů přímé a nepřímé diskriminace je Směrnice č. 2004/113/ES kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke

²⁶ <http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>

zboží a službám a jejich poskytování. Již z názvu vyplývá, že tato směrnice vztahuje především k diskriminaci z důvodu pohlaví, a proto také v definici diskriminace je tento důvod přímo zdůrazněn. Poslední směrnice, kterou zmíním a která v sobě zahrnuje obecnou definici diskriminace je předpis č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Definice ve všech výše zmíněných směrnících jsou v podstatě totožné a liší se pouze v okruhu důvodů, dle nichž nemůže k diskriminaci docházet. Definice, které jsou obsaženy v evropských směrnících, převzal také český právní řád a jsou uvedeny např. v dřívějším zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v zákoně o zaměstnanosti, a obě definice bude také obsahovat připravovaný antidiskriminační zákon. Pro účely mé diplomové práce použiji definici, která je obsažena v poslední zmíněné Směrnici č. 2006/54/ES.

Přímou diskriminací se podle ní rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Je však nutné podotknout, že naprostá většina případů diskriminace se týká spíše diskriminace nepřímé.

Dřívější směrnice (do roku 2000) používaly v této definici pouze přítomný čas a používaly pojem „je zacházeno“ namísto novějších „se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo“. Tento posun lze hodnotit velmi pozitivně, neboť dle novější definice je rozšířen okruh postižitelných případů i na ty, které se již staly, a tedy jsou již skončeny, a nebo na případy, kdy je zavedeno kritérium, které ještě diskriminující není, ale riziko diskriminace zde opodstatněně hrozí.

V dalších směrnících, které obsahují tuto definici, a také v definici obsažené v původním českém zákoníku práce bylo uvedeno více důvodů, na základě kterých nesmí k diskriminaci docházet. Já jsem ale zvolila, s ohledem na stěžejní téma této práce, kterým je postavení žen, definici obsahující jako základní kritérium pohlaví.

Nepřímá diskriminace nastává tehdy, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně

odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Definice nepřímé diskriminace postupuje ještě o krůček dál, než definice přímé diskriminace. Jde tu o případy, kdy pravidla a praktiky nejsou přímo formulovány jako aplikovatelné jen na jedno pohlaví, ale ve svých důsledcích skutečně znevýhodňují vyšší procento osob jednoho pohlaví. Jako příklad lze uvést požadavky na fyzické dispozice (minimální výška či váha) nebo stanovení neflexibilní pracovní doby, jež postihne zejména ženy s rodinnými povinnostmi.²⁷

Další velmi podstatnou definicí z hlediska diskriminace a nerovného zacházení s určitou skupinou osob jsou pojmy obtěžování resp. sexuální obtěžování. Oba tyto pojmy opět obsahoval starý zákoník práce a jsou také v zákoně o zaměstnanosti. V nové úpravě zákoníku práce tyto pojmy přímo definovány nejsou a odkazují na zvláštní právní předpis, kterým se má stát antidiskriminační zákon po svém schválení Parlamentem.

Definice obtěžování a sexuálního obtěžování se nachází v těchto směrnících. Směrnice Rady 2000/43/ES kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, kde můžeme najít pouze definici pojmu obtěžování. Dále je to Směrnice Rady č. 2000/78/ES kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, kde je také pouze definice obtěžování. Následující tři směrnice již obsahují také rozšířenou definici na obtěžování sexuální. Jsou to Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění Směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Směrnice Rady č. 2004/113/ES kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

²⁷ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, 2007, str. 90

Obtěžováním se rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Sexuálním obtěžováním se rozumí pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Velmi podstatným znakem sexuálního obtěžování je fakt, jak je toto obtěžování vnímáno ze strany zaměstnance, který je obtěžován. Ze zákona je požadováno, aby vnímání obtěžování jako nevídaného, nevhodného a urážlivého bylo oprávněné. Není-li tomu tak, nejedná se o sexuální obtěžování a dále, že záměr nebo důsledek tohoto jednání musí objektivně vést k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů²⁸. V případě sporu spočívá posouzení toho kterého případu na posouzení soudem. Výkladem o procesně-právních aspektech diskriminace a souvisejících oblastí se budu zabývat dále

3.3 Judikatura Evropského soudního dvora týkající se diskriminace žen v zaměstnání

V této podkapitole se budu zabývat přímou aplikací právních norem týkajících se diskriminace v rozhodnutích Evropského soudního dvora a českých soudů. Judikatura evropského soudního dvora v oblasti řešení sporů z diskriminace v zaměstnání je poměrně dosti bohatá. Evropský soudní dvůr také definoval některá důležitá výkladová pravidla, kterých se ve své dlouhé rozhodovací praxi stále drží.

Judikaturu Evropského soudního dvora týkající se diskriminace můžeme rozdělit z několika hledisek. Za prvé ji můžeme členit podle právního předpisu nebo ustanovení ke kterému se to které rozhodnutí vztahuje. K Článku 141 (119) Smlouvy o Evropském

²⁸ Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, 2.aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, str. 107-108

společenství se vztahují mimo jiné tato soudní rozhodnutí: Bilka Kaufhaus, Handel, Enderby, Regina, Rinner-Kühn, Nimz, Hill/Stapelton, Grant, Kowalska atd. Soudní rozhodnutí, která vycházejí z ustanovení Směrnice Rady č. 76/207 jsou například rozhodnutí Marschall, Kalake, Lommers, PvS, Dekker a rozhodnutí Regina, které bylo zmíněno již v předchozí skupině. Významnou směrnicí je také Směrnice Rady č. 75/117, jež se stala právním podkladem na základě kterého soud řešil věci Handrle, Rinner-Kühn, Nimz, Hill/Stapelton, Grant (uvedeny již v souvislosti s Článkem 119). Nakonec považuji za důležité dva judikáty, jejichž řešení vychází ze Směrnice Rady č. 79/7 a jsou to rozhodnutí Nolte a Meger/Sccheffel.

Druhým možným dělením je rozdělení podle oblasti úpravy. Můžeme je rozdělit na judikaturu, která se zabývá diskriminací jako takovou (např. Rinner-Kühn, Dekker, Macarthy's), dále judikatura řešící diskriminaci nepřímou (např. Bilka Kaufhaus, Hill/Stapelton, Nolte, Kowalska), některé judikáty se zabývají tzv. afirmativní akcí (např. Marschall, Lommers, Kalanke) a nakonec lze zmínit judikaturu zabývající se obrácením důkazního břemene (např. Handel, Enderby, Nimz). Dále rozeberu některé vybrané judikáty ESD.

Macarthy's

Jako příklad rozsudku týkajícího se přímé diskriminace jsem si vybrala případ Macarthy's, o kterém rozhodl evropský soudní dvůr dne 27. března 1980 a je publikován pod číslem 129/79. V tomto případě byl zaměstnán muž u společnosti Macarthy's Ltd na pozici manažera a dostával mzdu 60 liber týdně. Poté, co dal tento muž výpověď, zůstalo pracovní místo volné a až za 4 měsíce na něj byla přijata paní Smith, které však zaměstnavatel určil mzdu pouze na 50 liber týdně. Evropský soudní dvůr označil toto jednání za odporující Článku 141 (119) Smlouvy. Konstatoval, že při srovnávání mzdových podmínek zaměstnance není nutné, aby tyto byly srovnávány se současně u zaměstnavatele pracujícím zaměstnancem, který má stejnou nebo obdobnou pozici a vykonává stejnou nebo obdobnou práci. Je tedy možné srovnání také s předchůdcem nebo nástupcem na daném místě.

Dále zde ESD rozebírá otázku hypotetického srovnávání a konstatuje, že je nepřijatelné. Nelze tak argumentovat např. větou „kdyby byl na mém místě muž, tak...“,

protože Článek 141 (119) Smlouvy požaduje srovnání práce skutečně zaměstnanci vykonané v rámci stejného závodu či organizace.²⁹

Bilka/Kaufhaus

Nepřímou diskriminací se zabývá velmi známý rozsudek č. 170/84 Bilka/Kaufhaus ze dne 13. května 1986. Obchodní domy Bilka/Kaufhaus provozovaly zaměstnanecký penzijní fond, který byl výhodnější pro zaměstnance, kteří pracovali na plný úvazek. Pracovníci, kteří byly pouze na částečném úvazku tak byli znevýhodněni. Skupinu pracovníků na částečný úvazek tvořily převážně ženy. Soudní dvůr konstatoval, že pokud je penzijní systém nevýhodnější pro určitou skupinu pracovníků a tyto pracovníky tvoří převážně ženy, potom je porušen Článek 141 (119) Smlouvy, pokud zaměstnavatel neprokáže, že toto znevýhodnění je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví.

Soudní dvůr v tomto rozsudku stanovil kritéria, podle kterých je možné určit, zda jsou rozdíly založeny na objektivně ospravedlnitelných faktorech. Zaměstnavatel musí přijímat taková opatření, která:

- odpovídají skutečné potřebě podniku
- jsou vhodná a
- nezbytná k dosažení sledovaného cíle.³⁰

Kalanke

Příkladem rozhodnutí Evropského soudního dvora zabývajících se afirmativní akcí může být rozhodnutí Kalanke. Toto rozhodnutí bylo vydáno 17. října 1995 pod číslem 450/93. Soud rozhodoval na základě Směrnice č. 76/207/EEC, podle jejíhož článku 2 odst. 1 a 4, je-li v nějakém sektoru podprezentováno určité pohlaví, potom je možné dát přednost kandidátovi tohoto podprezentovaného pohlaví, avšak pouze v případě, že je stejně kvalifikován jako kandidát pohlaví opačného. Podle ESD se toto pravidlo může týkat také povyšování do vyšších platových tříd apod. Nejedná se tedy v žádném případě o pravidlo, jež by dávalo přednost méně kvalifikovaným pracovníkům

²⁹ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Praha, Auditorium, 2007, s. 80-81

³⁰ Tamtéž, s. 97

z podreprezentovaného pohlaví. Menším zastoupením určitého pohlaví je míněno, že příslušníků tohoto pohlaví je méně než polovina.

Případ se týkal přijetí paní Glissmann do pracovního místa, na které byli pouze dva kandidáti a to ona a pan Kalanke. Jelikož je zaměstnavatel ohodnotil jako stejně kvalifikované, dal na základě výše zmíněné směrnice přednost ženě jako příslušnici méně zastoupeného pohlaví. Pan Kalanke se obrátil na soud.

Handels

Případ Handels (C 109/88 ze dne 17. října 1989) se také zabývá diskriminací, ale kromě jiného řeší převácení důkazního břemene. V případě se jednalo o to, že Unie zaměstnanců tvrdila, že společnost Danfoss praktikuje diskriminaci na základě pohlaví při odměňování. Zaměstnancům obou pohlaví byly vypláceny stejné mzdy, ale rozdíly byly činěny v různém osobním ohodnocení a mezi lety 1982 a 1986 byla vyplacena mužům o 6,85% vyšší průměrná mzda než mzda vyplacená ženám.

Soud v tomto případě konstatoval, že je na zaměstnavateli, aby dokázal, že placením rozdílné mzdy ve stejné platové skupině se nedopouští diskriminace z důvodu pohlaví. Dále konstatoval, že členské státy EU musí zajistit dodržování vyplácení stejných mezd oběma pohlavím a také musí implementovat do svých národních legislativ ustanovení týkající se obrácení důkazního břemene.

V rozhodnutí jsou také rozebírána konkrétní kritéria, podle kterých má zaměstnavatel právo odstupňovat odměňování zaměstnanců na základě osobního ohodnocení (soud se zabýval takovými faktory jako jsou mobilita, trénink či délka praxe).

3.4 Judikatura českých soudů týkající se diskriminace žen v zaměstnání

Na tomto místě naváží, a přestože jsem se zatím nezabývala rozborem úpravy v českém právním řádu, uvedu pro srovnání dvě rozhodnutí, která pocházejí od našich tuzemských soudů.

V rozsudku Městského soudu v Praze č.j. 13Co 399/2005-101 se jednalo o ženu, která pracovala jako makléřka a nastoupila po muži na stejné místo. Její roční mzda však byla o

178 643 Kč nižší než mzda jejího předchůdce. Proto se rozhodla zaměstnavatele zažalovat a argumentovala tím, že má pro výkon práce vyšší kvalifikaci, přebírá celou agendu po svém předchůdci a navíc provádí ještě další úkony. S tím její zaměstnavatel nesouhlasil a tvrdil, že se objem práce zaměstnankyně naopak snížil. Soud v tomto případě rozhodl v neprospěch žalobkyně a dal za pravdu zaměstnavateli, což však nelze považovat za příliš pozitivní signál, a lze konstatovat, že české soudy nejsou ještě příliš zvyklé a připravené na to, přebírat agendu týkající se diskriminace v zaměstnání. Co víc, soud v tomto případě nepoužil ani § 133a občanského soudního řádu, ač zde byla jeho aplikace více než na místě.³¹ Rozhodnutí soudu je o to více zarážející, když uvážíme, že Evropský soudní dvůr ve svých rozhodnutích konstatoval některé zásady při posuzování diskriminace v odměňování. Například vyslovil právní názor, že se zásada stejné odměny neomezuje na zaměstnance, kteří pracují paralelně ve stejné době, ale že je možné srovnání také s předchozím/následujícím zaměstnancem.³² V této souvislosti je třeba zmínit výše popisované rozhodnutí Evropského soudního dvora *Macarthy's*.

Další případ, který byl souzen českým soudem, byla žaloba soudkyně obvodního soudu pro Prahu 2, která žádala svého zaměstnavatele o zkrácení týdenní pracovní doby na 20 hodin, neboť pečuje o dvě malé děti. Její nadřízený jí tuto úpravu pracovní doby nejdříve schválil, ale později jí dopisem informoval o tom, že tuto úpravu ruší. Proto soudkyně podala žalobu, ve které mimo jiné argumentovala také tím, že je diskriminována na základě pohlaví. Soud prvního stupně uznal žalobu a souhlasil s námitkami žalobkyně. Konstatoval také, že jelikož žalobkyně tvrdí, že byla diskriminována a jelikož se žalovaný k otázce diskriminace nikterak nevyjádřil, je třeba dle § 133a považovat diskriminaci za prokázanou.

Nejvyšší soud České republiky se však s názory soudu prvního stupně neztotožnil a vrátil věc k dalšímu přezkoumání. Rozhodující v této věci bylo posoudit, zda brání zaměstnavateli povolit zaměstnankyni kratší týdenní pracovní dobu provozní důvody dle § 241 zákoníku práce. Nejvyšší soud se zabýval zejména touto otázkou a teoreticky položil určitá vodítka pro zhodnocení provozních důvodů (s tím, že pracovní vztahy soudkyň a

³¹ Havelková, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, Auditorium, 2007, str. 87-88

³² Fuchs, M., *Rovné příležitosti pro muže a ženy*, Sociální politika, 9/98, str. 4

soudců jsou poněkud složitější a nevztahuje se na ně pouze zákoník práce). V závěru Nejvyšší soud konstatoval, že se konkrétními provozními důvody tohoto případu nezabýval, ale položil základy pro opětovné rozhodnutí soudu prvního stupně, kterému věc vrátil.

V otázce diskriminace, kterou žalobkyně namítala, Nejvyšší soud neuznal argumentaci soudu prvního stupně, když řekl, že v tomto případě k diskriminaci nedošlo, neboť ustanovení o možnosti zkrácení pracovní doby z důvodů uvedených v § 241 zákoníku práce se vztahuje také na muže. Dále Nejvyšší soud nepřijal názor žalobkyně, že v té stejné době bylo jedné soudkyni zkrácení pracovní doby povoleno a dva soudci byli vysláni na stáž u vyššího soudu. Domnívám se však, že se soud měl touto otázkou zabývat poněkud šířeji, neboť v několikástránkovém rozsudku jí věnoval pouhé dva odstavce.

3.5 Právní úprava zákazu diskriminace žen v zaměstnání v ČR

Otázky diskriminace v pracovních vztazích se v českém právu dotýká hned několik právních předpisů. Pracovními vztahy jsou v této souvislosti míněny nejen pracovněprávní vztahy od jejich vzniku do jejich skončení, ale také stadium před vznikem, to znamená dobu, kdy budoucí účastníci pracovního poměru mezi sebou jednájí před vznikem pracovního poměru³³ a také vnitřní právní předpisy zaměstnavatelů³⁴.

V první řadě musíme začít Listinou základních práv a svobod, ústavním zákonem č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Už v prvním Článku je napsáno, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. V Článku 3 Listiny se uvádí, že se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. V těchto ustanoveních je vyjádřena univerzálnost a tím obecný zákaz diskriminace zákaz jakékoliv diskriminace či zvýhodňování některých skupin. Výčet těchto kritérií je toliko příkladný a některé se bezpochyby významově překrývají. Je výrazem vyspělosti a demokratičnosti

³³ Hochman, J., Kottbauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, 2005, str. 25

³⁴ Bělina, M. a kolektiv Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, 2004, str. 133

společnosti, jestliže je v ní zachována vysoká míra dodržování lidských práv a s tím také úzce spojený zákaz diskriminace všech znevýhodněných skupin obyvatel.³⁵

Následně je třeba zmínit z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který však pozbyl účinnosti ke konci roku 2006. Byl nahrazen z. č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, účinným od 1.1.2007. Nejdříve se blíže zastavím u zákoníku práce, který byl účinný do konce roku 2006, a poté se budu zabývat zákoníkem práce, který je v účinnosti nyní. Když budeme porovnávat tyto dva právní předpisy, můžeme zde narazit na několik odlišností. Jako největší odlišnost a také problém bych uvedla fakt, že ze zákona č. 262/2006 Sb. vypadly definice některých důležitých pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování apod. Tento stav je způsoben tím, že v souvislosti s předložením vládního návrhu zákoníku práce se předpokládalo, že bude Parlamentem České republiky schválen zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ten však nebyl Poslaneckou sněmovnou dne 23.5.2006 schválen. Vládní návrh zákona, který mění některé zákony v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona, nebyl v návaznosti na neschválení antidiskriminačního zákona vůbec projednán.³⁶

Další předpisy, v nichž lze najít úpravu zákazu diskriminace, jsou z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, z.č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů (tento zákon byl zrušen s účinností nově přijatého zákoníku práce ke dni 1.1.2007, avšak pro srovnání a širší přehled jej rovněž uvádím), z.č. 143/1992 Sb., zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů, jehož text byl s účinností od 1.1.2007 značně redukován, protože úprava v něm zakotvená byla převzata novým zákoníkem práce. Výše zmíněné předpisy obsahují nejdůležitější ustanovení v právním řádu České republiky z hlediska zákazu diskriminace.

³⁵ Pavlíček, V. a kolektiv, Ústav a ústavní řád České republiky, Komentář 2. díl Práva a svobody, Linde Praha a.s., 2002, str. 50

³⁶ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Fryčů, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha a.s., 2007, str. 95-96

3.5.1 Zákonná úprava diskriminace v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úprava zákazu diskriminace v předchozím zákoníku práce účinném do 31.12.2006 se soustřeďovala hned do §1 tohoto předpisu, který se sice ve svých dvou prvních odstavcích zabýval předmětem působnosti a vznikem pracovněprávních vztahů, ale počínaje odst. 3 až po odst. 10 byla ustanovení týkající se diskriminace a ostatních institutů a úprav s ní souvisejících.

Těmito ustanoveními zákonodárce reagoval na předpisy Evropské unie. Dvěma zákony č. 155/2000 Sb. a č. 46/2004 Sb. implementoval do ustanovení § 1 zákoníku práce směrnice Evropské unie. Byly to Směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, Směrnice Rady č. 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební a pracovní podmínky, Směrnice Rady č. 92/85/EEC o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí, Směrnice Rady č. 96/34/EC týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC. Dále to byla Směrnice č. 2000/43/ES kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, ve které byla poprvé přímo formulována definice přímé a nepřímé diskriminace, Směrnice č. 2000/78/ES která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání a při výkonu povolání a v neposlední řadě také Směrnice č. 2002/73/ES kterou se mění Směrnice č. 76/207/EHS.

V úvodu § 1 odst. 3 zákoníku práce bylo definováno rovné zacházení zaměstnavatelů se zaměstnanci. Rovné zacházení se zaměstnanci musí zaměstnavatel zajistit, jako jednu ze svých základních povinností. Toto rovné zacházení se netýká pouze odměňování, jako jedné z nejpodstatnějších složek pracovního poměru vůbec, ale vztahuje se i k ostatním pracovním podmínkám, které má zaměstnavatel zaměstnancům v práci vytvářet³⁷. Samo odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty však je třeba chápat velmi široce a zahrnovat pod tento pojem co největší okruh rozličných plnění. Další složky,

³⁷ Hochman, J., Kottbauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, 2005, str. 25

v nichž bylo třeba uplatňovat rovné zacházení, byly vyjmenovány v témže odstavci §1. Jednalo se například o odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu apod. Dle mého názoru byl však tento výčet demonstrativní a zaměstnavatel musel zachovávat rovné zacházení i v oblastech, které odst. 3 výslovně nezmiňoval, ale které s pracovním poměrem souvisely.

V druhé části § 3 bylo upřesněno, že se za nerovné zacházení nepovažují takové případy, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis anebo případy, kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný. V první řadě bylo v této souvislosti nutno hovořit o některých zákazech, obsažených v samotném zákoníku práce, které se dotýkaly určitých skupin zaměstnanců, a to konkrétně žen a mladistvých. V zákoníku práce účinném do 31.12.2006 byla tato ustanovení uvedena v Hlavě sedmé nazvané Pracovní podmínky žen a mladistvých. Zásada rovného zacházení s muži a ženami se nevztahovala na oblast vztahů týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu ženám zakázaným pracím³⁸. Dalším příkladem rozdílného zacházení se zaměstnanci, které se však nepovažovalo za diskriminaci, mohou být například určité zdravotní předpisy, které pro jistý druh práce vyžadují od zaměstnance, aby měl v absolutním pořádku smyslovou vnímavost³⁹.

V dalším odstavci ust. § 1 byl uveden výčet skupin, vůči kterým je zakázána diskriminace. Tento výčet nebyl taxativní a bylo možno sem opět podřadit některé další skupiny osob. Je však velmi důležité, že zákonodárce uváděl zákaz diskriminace z důvodu pohlaví hned na prvním místě celého výčtu, čímž velmi zřetelně dával najevo, že odstranění této diskriminace bylo podstatným cílem zákoníku práce. Je samozřejmě nezbytně nutné, aby zákon upravoval určitou zásadu obecněji, aby ji bylo možno vztáhnout na co největší předem neurčený okruh případů, ale v praxi bude aplikována nejčastěji v přístupu k mužům a ženám v pracovních vztazích.⁴⁰ V souvislosti s diskriminací z důvodu pohlaví je třeba též uvést, že se za ni považovala také diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství.

³⁸ Jakubka, J., *Zákoník práce pro praxi*, Anag, 2004, str. 16

³⁹ Hochman, J., Kottbauer A., *Zákoník práce, Komentář a předpisy související*, Linde Praha, 2005, str. 26

⁴⁰ Bělina, M. a kolektiv *Pracovní právo*, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, 2004, str. 134

Následující odst. 5 předmětného ustanovení se zabýval dalšími výjimkami, kdy nedochází k diskriminaci, i když by se tak určité jednání mohlo jevit. Toto ustanovení bylo do zákoníku práce vloženo v roce 2004 v návaznosti na požadavky evropských předpisů a také některé formulace z nich přímo vycházejí. Za diskriminaci se zde nepovažovaly ty případy, kdy z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývalo, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Dále zde bylo uvedeno, že cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Jestliže bychom chtěli uvést některé příklady, které by byly podle tohoto ustanovení ospravedlnitelné, pak by to mohla být například situace, kdy je třeba přijmout modelku k předvádění dámského spodního prádla nebo naopak kdy se jedná o práci herce ztvárňujícího roli Hamleta (nepůjde-li o alternativně či experimentálně pojaté představení). Obecně lze také říct, že dalšími takovými výjimkami je povaha sjednané práce, s ohledem na společností uznané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené⁴¹. Zákon považoval za diskriminaci také jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Ve druhé části odst. 5 se hovořilo o tzv. pozitivním opatření. Je to další z insitutů zavedených pod vlivem práva ES. Důvodem pro přijetí takového opatření byla skutečnost, že u zaměstnavatele jsou nerovnoměrně zastoupeny ženy v porovnání s muži nebo naopak, a tento poměr je žádoucí změnit. Opatření zaměstnavatele však musí být dočasné, tzn. že se nemůže jednat o trvalou záležitost, což samo o sobě vyplývá z logiky věci. Toto pravidlo bylo však omezeno tím, že pokud bude zaměstnavatel uplatňovat při přijímání zaměstnanců pozitivní opatření, pak v žádném případě nesmí tato směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Výše již bylo o pozitivním (afirmativním) opatření pojednáno. Výraz přijímání je třeba vykládat i v případech tzv. vnitropodnikového jmenování do vedoucí funkce.⁴²

⁴¹ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*, Polygon, 2004, str. 31-32

⁴² Hochman, J., Kottbauer A., *Zákoník práce, Komentář a předpisy související*, Linde Praha, 2005, str. 27

V následujících dvou odstavcích (odst. 6 a 7) ust. § 1 byly uvedeny definice přímé a nepřímé diskriminace. Tyto definice byly přebrány z evropské legislativy a již jsem se jimi zabývala výše.

V odst. 8 a odst. 9 byly další dvě legální definice pojmů obtěžování a na ní navazující definice pojmu sexuální obtěžování, které již byly také zmíněny v souvislosti s evropskou úpravou postavení žen.

Poslední odstavec § 1 předchozího zákoníku práce pouze upřesňoval, že jakýkoli projev obtěžování z uvedených důvodů je v každém případě považován také za diskriminaci. Jestliže tedy dojde k obtěžování z některého z vypočtených důvodů, bude se automaticky také jednat o diskriminaci na základě tohoto stejného důvodu.

Dalším ustanovením, které je relevantní v souvislosti s tématem postavení žen a zákazu jejich diskriminace byl § 7 (odst. 3 až 6). Přesouváme se jím k problematice procesně-právních nástrojů, jimiž je možné se v případě porušení zaměstnancových práv (včetně diskriminace) domáhat nápravy. Odst. 3 tohoto ustanovení uváděl, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplívajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec se mohl obrátit s žádostí o pomoc na zástupce zaměstnanců, to je například na příslušný odborový orgán.⁴³

Odst. 4 popisovaného ustanovení uváděl výčet možností, které může zaměstnanec použít, jestliže dojde v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace. V tomto výčtu bylo uvedeno za prvé právo domáhat se, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, dále bylo možno žádat odstranění následků tohoto porušování a v neposlední řadě také možnost získání přiměřeného zadostiučinění. Přiměřeným zadostiučiněním lze rozumět např. ústní nebo písemnou omluvu⁴⁴.

Případy dosahující vyšší míry intenzity snížení důstojnosti zaměstnance nebo jeho vážnosti na pracovišti, kde náprava, kterou je povinen zajistit zaměstnavatel podle § 7 odst. 4, nepostačuje, zakládal zákon právo zaměstnance požadovat na zaměstnavateli náhradu

⁴³ Hochman, J., Kottbauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, 2005, str. 48

⁴⁴ Tamtéž, str. 49

nemajetkové újmy v penězích. Míra intenzity porušení však musela být značná.⁴⁵ Výši náhrady podle odst. 5 tohoto ustanovení určil soud a to s přihlédnutím k závažnosti újmy a dalším okolnostem.

3.5.2 Obrácení důkazního břemene

Občanský soudní řád v ustanovení § 133a upravuje velmi významný procesněprávním institut sloužící k ochraně osob, které se setkají s diskriminací. Ustanovení se nevztahuje pouze na diskriminaci z důvodu pohlaví, ale je širší. První odstavce stanovuje, že pokud se někdo domnívá, že byl diskriminován z vyčtených důvodů, má toto jeho tvrzení soud za prokázané, pokud nevyjde najevo opak. Toto ustanovení se vztahuje na věci pracovněprávní a diskriminací se myslí jak diskriminace přímá, tak diskriminace nepřímá. Odstavec druhý stanovuje stejné dokazovací pravidlo, jen je vztažen výhradně na rasovou či etnickou diskriminaci a je zde vyčten okruh lidských vztahů, v nichž je toto pravidlo použitelné.

Ustanovením odst. 1 zákonodárce reagoval na závazek ze Směrnice Rady č. 97/80/EC ze dne 15.12.1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Dochází zde k otočení obecného pravidla dokazování, kdy ten kdo něco tvrdí je také povinen svá tvrzení dokázat. V opačném případě tzv. neunesl břemeno důkazní a nepodařilo se mu prokázat před soudem svá tvrzení. V tomto specifickém případě je však břemeno obráceno a tudíž ten, který je obviněn z diskriminace musí prokázat opak, tedy že k diskriminaci nedošlo. Nestačí však, aby žalobkyně/žalobce pouze přišel k soudu a prohlásil, že byl diskriminován, Je nutné, aby žalobcova nařčení byla relevantní a aby bylo předloženo dostatek důkazů, které mohou k domněnce diskriminace nasvědčovat.⁴⁶ Je tedy třeba, aby byla diskriminace tvrzena dostatečně přesvědčivě a teprve tehdy soud přistoupí k tomu, že se bude žalobou zabývat a bude třeba, aby žalovaný své důkazní břemeno unesl.

⁴⁵ Hochman, J., Kottbauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, str. 49-50

⁴⁶ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, 2007, str. 122

3.5.3 Úprava zákazu diskriminace v zákoně č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

K 1.1.2007 nabyt účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k tomu, že je to stále ještě poměrně „mladý“ právní předpis, je obtížnější jej hodnotit. Ustanovení týkající se diskriminace se zde nacházejí v poněkud pozměněném znění, a to zejména proto, že jak již bylo výše zmíněno, nový zákoník práce počítá s tím, že některé instituty z něj vyčleněné upraví tzv. antidiskriminační zákon, který však bohužel stále ještě nebyl přijat a v současné době (tj. k 19.5.2.2008 se nachází zpět v Poslanecké sněmovně, poté, co byl vetován Prezidentem republiky). Naštěstí jsou některé podstatné definice, jako například definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování apod. obsaženy v zákoně o zaměstnanosti, čímž se mezera do jisté míry vyplňuje. Avšak schválení antidiskriminačního zákona je jedním z velmi podstatných úkolů zákonodárců.

Velkou změnou oproti starému zákoníku práce je, že jsou zde normy rozděleny na kogentní a dispozitivní, a to ustanovením § 2 v souvislosti s ustanovením § 363 tohoto zákona. Tato ustanovení obsahují základní výkladová pravidla zákoníku práce a užívají jednu ze stěžejních zásad soukromého práva, a to zásadu „co zákon nezakazuje, to dovozuje“. Zákoník práce také nově odkazuje na ustanovení zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku ve znění pozdějších předpisů metodou delegace, podle níž lze použít ta konkrétní ustanovení občanského zákoníku, na která zákoník práce výslovně odkazuje.

V § 13 nového zákoníku práce jsou vymezeny základní principy pracovněprávních vztahů, které jsou určující pro aplikaci pracovněprávních předpisů. Nemělo by se jednat jen o pouhé obecné zásady, nýbrž má jít o principy pracovněprávních vztahů, které mají mít normativní obsah a při používání pracovněprávních předpisů k nim má být přihlíženo.⁴⁷ Proto je dobře, že úprava diskriminace se dostala do tak významného ustanovení, které má podle záměru zákonodárce prostupovat celou pracovněprávní úpravou jako její základní princip. V § 13 odst. 2 písm. b) je uvedeno, že zaměstnavatel

⁴⁷ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007, I. vydání, Nakladatelství ANAG, 2007

musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání. Toto ustanovení má kogentní povahu a navazuje na princip rovného zacházení a zákaz diskriminace.⁴⁸ Oproti předchozí právní úpravě zákoníku práce můžeme sledovat v novém znění jistý pozitivní posun. V z.č. 65/1965 Sb. se hovořilo o zákazu diskriminace, ale ten se přímo z textu zákona vztahoval pouze na pracovněprávní vztahy, tedy vztahy od uzavření pracovní smlouvy resp. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výklad o nediskriminaci i před vznikem pracovněprávního vztahu se musel dovozovat až v kombinaci s § 28 zákoníku práce. Je proto pozitivním posunem, že ustanovení nového zákoníku práce pamatuje i na tyto případy výslovně a přidává do výčtu osob, které nemohou být diskriminovány, také fyzické osoby ucházející se o zaměstnání. Za tyto osoby je třeba považovat i uchazeče o zaměstnání, i osoby účastníci se například pracovních pohovorů na nové místo, zasílající životopis do různých agentur apod. Podobné ustanovení, které se vztahuje také na období před vznikem pracovněprávního vztahu obsahuje také zákon o zaměstnanosti, kterým se však budu podrobněji zabývat na jiném místě práce. Ustanovení § 13 odst. 2 písm. c) navazuje na směrnici Evropské unie o uplatňování stejné odměny za práci pro muže a ženy č. 75/117/EHS.

Nejdůležitější a stěžejní úpravou diskriminace v novém zákoníku práce jsou dva paragrafy Hlavy IV, která nese název Rovné zacházení, zákaz diskriminace důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Také tato nová ustanovení navazují na evropské resp. mezinárodní předpisy. Jedná se konkrétně o již výše zmíněné Směrnice č. 75/117/EEC, 76/207/EHS (ve znění 2002/73/ES), 2000/43/ES, 2000/78/ES a také mimo jiné úmluvu Mezinárodní organizace práce č.111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání.⁴⁹ Jak jsem již ale výše zmínila, k tomuto ustanovení se váže nejmarkantněji problém s doposud nepřijatým antidiskriminačním zákonem. Je proto nutné doufat, že zákonodárci tuto současnou mezeru v českém právním řádu co

⁴⁸ Hochman, J, Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura souvisící, Linde Praha a.s., 2007, str. 84

⁴⁹ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007, 1. vydání, Nakladatelství ANAG, 2007, str. 62

nejdříve zaplní. Do té doby je možné chybějící ustanovení vykládat za pomoci zákona o zaměstnanosti a směrnic Evropské unie.⁵⁰

Ustanovení § 16 nového zákoníku práce je kogentní. Od prvního odstavce se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit, zatímco od zbylých dvou částí tohoto paragrafu je možné se odchýlit ve prospěch zaměstnance. Obdobnou úpravu obsahoval již původní zákoník práce a to v § 1 odst. 3, o němž již bylo pojednáváno výše. Důležité je v souvislosti s tímto ustanovením uvést, že principy rovného zacházení se musí zaměstnavatel řídit nejenom, co se týče odměňování za práci, ale také v řadě dalších oblastí, které jsou v odst. 1 vyjmenovány. Jedná se dále o pracovní podmínky, jiná peněžitá plnění či plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu.

Také ustanovení druhého odstavce § 16 bylo již velmi podobně formulováno v předchozím zákoníku práce, avšak bylo zde více rozvedeno. Nynější úprava se omezuje pouze na konstatování, že diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána, ale všechny ostatní definice institutů ponechává na úpravu zvláštnímu zákonu. K doplnění této mezery lze však opět využít ustanovení zákona o zaměstnanosti.⁵¹

Poslední odst. § 16 nynějšího zákoníku práce je také v podstatě již znám z předcházející úpravy. V první části jsou upraveny případy, kdy se nejedná o diskriminaci, tedy případy, při nichž určitý důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Zároveň musí být cíl sledovaný takovým opatřením oprávněný a požadavek přiměřený. Opět zde můžeme vidět implementaci evropské legislativy. Příklady takového opatření byly uvedeny výše. Stejně tak nedochází k diskriminaci, jestliže zaměstnavatel jedná na základě povinnosti, kterou mu ukládá zákon. Například nezaměstná ženu na pozici, kde by vykonávala práci ženám zákonem zakázanou.

Ve druhé části tohoto odstavce je upraveno tzv. pozitivní opatření, které již bylo výše také popsáno. Úprava nového zákoníku práce týkající se diskriminace je téměř shodná s úpravou, kterou obsahoval předchozí zákoník práce. Stávající úprava ale často odkazuje na jiný právní předpis, a proto je úprava v novém zákoníku práce poněkud užší.

⁵⁰ Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha, 2007, str. 58

⁵¹ Hochman, J, Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura souvisící, Linde Praha a.s., 2007, str. 95-96

Ustanovení § 17 pojednává o právních prostředcích, které umožňují ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích. V původním zákoníku práce byla úprava procesních postupů v případě diskriminace poměrně podrobně popsána, ovšem v tomto novém ustanovení je použit odkaz na zvláštní právní předpis. Tento problém tak opět může vyřešit zákon o zaměstnanosti, kde se v § 4 nachází procesní postup při porušení zákazu diskriminace a jednak je možné postupovat také podle § 133a občanského zákoníku, jak bylo popsáno výše.

Ve stávajícím zákoníku práce je obsaženo nové ustanovení, které dřívější zákoník práce neobsahoval. Je to § 30, který pojednává o vztazích, které mezi zaměstnavatelem a potencionálním zaměstnancem vznikají před uzavřením pracovní smlouvy. Ustanovení zakotvuje, že výběr osob do pracovního poměru je výhradně v jeho kompetenci s tím, že se musí přidržovat zvláštních právních předpisů, vztahují-li se na konkrétní případ (např. z.č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích české a Slovenské Federativní republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů). Tato kompetence zaměstnavatele je však v následujícím odstavci omezena na údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Kromě toho, že je toto ustanovení v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, se v souvislosti s probíranou problematikou diskriminace váže k otázkám zaměstnavatele, mířícím výhradně na ženy. Budoucí zaměstnavatel se tak nesmí ženy např. ptát, zda plánuje těhotenství, zda je vdaná apod.

Zaměstnavatel má také zákonnou povinnost uchazeče/uchazečku informovat o právech a povinnostech, které z pracovní smlouvy vyplývají a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování. Dané ustanovení se dá vztáhnout na případy, kdy zaměstnavatel mimo jiné musí informovat ženu o podmínkách práce, které by jí mohly způsobit zdravotní obtíže a ohrozit její poslání matky. Na to navazuje § 32, jež stanovuje, že v některých zvláštním předpisem stanovených případech je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila lékařské prohlídce.

Posledním ustanovením nynějšího zákoníku práce týkajícím se diskriminace je § 110, který určuje, že je třeba, aby byla zajištěna zaměstnavatelem stejná mzda, plat nebo odměna z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zákoník práce tímto implementuje ustanovení Smlouvy o ES čl. 141 a Směrnice Rady ES č. 117/75/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy. V dalších odstavcích tohoto paragrafu je dále specifikováno, co se rozumí pod pojmem stejná práce a práce stejné hodnoty a dále jsou jednotlivá kritéria specifikována. Určují se pojmy jako složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost.

3.5.4 Návrh antidiskriminačního zákona

Před několika dny byl Prezidentem České republiky vetován tolik potřebný návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tedy zkráceně řečeno antidiskriminační zákon.

Návrh antidiskriminačního zákona provádí několik směrnic Evropské unie a to konkrétně Směrnici Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění Směrnici Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Směrnici Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Směrnici Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnici Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, Směrnici Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, Směrnici Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Směrnici Rady č. 96/97/ES ze dne

20. prosince 1996, kterou se mění Směrnice č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Směrnici Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, Směrnici Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obecně návrh antidiskriminačního zákona blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování (§ 1 návrhu antidiskriminačního zákona). Důvody, které návrh zákona uvádí a na jejichž podkladě nesmí k diskriminaci docházet jsou jednak rasa nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotního postižení, náboženské vyznání či víra.

Návrh zákon obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci, navádění k diskriminaci, odměňování, zajišťování rovného zacházení, povolání, sociálních výhod, zdravotního postižení atd. Návrh zákona také vymezuje, co se za diskriminaci nepovažuje, i když by se to tak na první pohled mohlo zdát. Dále návrh zákona určuje instituci, která bude působit v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Tato instituce by se měla přibližovat orgánům ombudsmanského typu, a proto by v případě přijetí zákona byly tyto pravomoci

svěřeny veřejnému ochránci práv⁵². S podobnými institucemi, které se zabývají prováděním politiky stejných příležitostí se setkáváme i v ostatních evropských státech. Ve Francii je to například Nejvyšší výbor pro rovnost mužů a žen, ve Velké Británii je zřízena Komise pro stejné příležitosti apod.⁵³

Návrh zákona dále obsahuje část s názvem Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, která se zabývá, jak už název napovídá, výhradně pouze diskriminací mezi ženami a muži.

Návrh antidiskriminačního zákona v Hlavě II upravuje prostředky ochrany před diskriminací. Toto ustanovení, v případě přehlasování prezidentského veta Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky, bude ustanovením, na něž bude odkazovat § 17 zákoníku práce. Jako prostředky ochrany před diskriminací antidiskriminační zákon uvádí

- upuštění od diskriminace,
- odstranění následků diskriminačního zásahu,
- poskytnutí přiměřeného zadostiučinění.

Dále jako silnější opatření je diskriminovanému dána možnost požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud, podle závažnosti vzniklé újmy a okolností, za kterých k ní došlo.

Návrh zákona obsahuje také změny některých dalších právních předpisů, z nichž k nejdůležitějším patří občanský soudní řád, zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, zákon o pojišťovnictví atd.

Návrh antidiskriminačního zákona je poměrně krátký předpis, který obsahuje právní instituty a úpravu, kterou již český právní řád vesměs zná. Definice pojmů a také procesní aspekty již jsou nebo byly v našem právním řádu upraveny, i když zde dochází ke značnému rozšíření definic. Podle důvodové zprávy však právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá v řadě oblastí, např. vzdělávání, bydlení, zdravotnictví, povolání požadavkům práva ES. Navíc je z koncepčního hlediska roztržštěná a nesourodá. Nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se projevuje jak v odlišném rozsahu povinností

⁵² Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona

⁵³ Fuchs, M., Rovné příležitosti pro muže a ženy, Sociální politika, 11/1998, str. 4

zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. A proto byla zákonodárcem zvolena cesta jednotného právního předpisu, který tak lépe a snadněji zajistí stejný standard ochrany pro všechny oběti diskriminace bez ohledu na to, z jakého důvodu a v jakém právním vztahu k diskriminaci došlo.⁵⁴

Nově jsou v návrhu zákona vymezeny všechny možné oblasti, ve kterých se diskriminace zakazuje. S podobným ustanovením se můžeme setkat také v občanském soudním řádu § 133a, ale návrh antidiskriminačního zákona tento výčet dále rozšiřuje. Kromě toho občanský soudní řád je pouze procesní předpis, předepisující soudům, jak postupovat v případě, že se zabývají žalobou o diskriminaci, zatímco návrh antidiskriminačního zákona je normou hmotně-právní, upravující každodenní mezilidské vztahy.

Bohužel je antidiskriminační zákon stále pouze ve stadiu návrhu, a tudíž je to právní norma, kterou nelze dosud více zhodnotit. Doufejme však, že bude co nejdříve přijat a vyplní tak mezeru, která v našem právním řádu díky jeho absenci částečně vzniká. Kvůli této situaci jsou proti České republice vedeny v současné době čtyři řízení u Evropského soudního dvora pro porušení Smlouvy o založení ES a to konkrétně řízení č. 2006/2262, č. 2006/2434, č. 2005/0284 a č. 2005/0286. Přijetí antidiskriminačního zákona bude znamenat splnění transpozičních povinností a tudíž zastavení těchto řízení.⁵⁵

3.5.5 Úprava zákazu diskriminace v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Dalším zákonem, který upravuje otázkou diskriminace osob v pracovněprávních vztazích je z. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Několik jeho ustanovení se přímo dotýká diskriminace. Jsou to konkrétně § 4 a § 12.

Ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti má nadpis Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Hned v prvním odst. je uvedeno, že účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) (tedy Česká republika,

⁵⁴ Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona.

⁵⁵ Tamtéž

zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby podle tohoto zákona) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Na rozdíl od § 16 odst. 1 zákoníku práce, kde se říká, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, se tedy zákon o zaměstnanosti soustředí především na vztahy ještě před vznikem pracovněprávního vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel. V odst. 1 § 4 zákona o zaměstnanosti je popsána tato definice a v druhé části ještě uvedena výjimka z diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. V souvislosti s nynějším zákoníkem práce je třeba podotknout, že sám výslovně určuje svou působnost i na vztahy před podpisem pracovní smlouvy (viz výše). V předchozím zákoníku práce nebyly vztahy před vznikem pracovního poměru přímo upraveny, ale jeho rozsah se na ně rozšiřoval pomocí § 28.

Ve druhém odst. § 4 je zakázána přímá i nepřímá diskriminace a vyjmenováno několik důvodů na jejichž základě k diskriminaci docházet nesmí. Důvody se v podstatě kryjí s důvody, které obsahoval dřívější zákoník práce (ve stávajícím zákoníku práce toto ustanovení vypadlo z již výše popsaných příčin), ale opět je úprava zaměřena na vztahy při uplatňování práva na zaměstnání. Jako diskriminace je nahlíženo i jednání, které zahrnuje podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Také odst. 3 vymezuje co není považováno za diskriminaci. Tato ustanovení se podstatě z velké části kryjí s ustanoveními původního zákoníku práce č.65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

V odst. 4 je také upraveno tzv. pozitivní opatření (výše již podrobně popsané), kdy zákon o zaměstnanosti používá formulaci, že není diskriminací, jestliže se zaměstnavatel snaží o předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené v § 6 odst. 1 písm. e), §8 odst. 1 písm. c) a z důvodů v odst. 2 tohoto ustanovení. V odkazovaných ustanoveních se jedná o muže a ženy a osoby bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, se zdravotní postižením a další osoby na trhu, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a specializované rekvalifikačním kurzům. Ve výše zmíněných § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c) se hovoří o povinnosti ministerstva a úřadů práce přijímat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s výše zmíněnými skupinami osob.

Vraťme se ale k odst. 5 § 4, kde je definice přímé diskriminace a v následujícím odstavci je definice nepřímé diskriminace. Dále jsou zde obsaženy také definice obtěžování a sexuálního obtěžování. Všechny tyto pojmy a další souvislosti byly již vysvětleny výše. V zákoně o zaměstnanosti však stále hovoříme o situacích, kdy se jedná o fyzické osoby, které zatím pouze uplatňují právo na zaměstnání, tedy se o zaměstnání ucházejí.

V posledních třech odstavcích (odst. 10 až odst. 12) jsou určeny sankce, které je možno požadovat, jestliže jsou porušována práva fyzické osoby a povinnosti vyplývající z rovného zacházení. Pořadí sankcí již bylo uvedeno výše a také zákon o zaměstnanosti se ho přidrží. V souvislosti se sankcemi za porušení ustanovení o rovném zacházení je třeba zmínit § 139 odst. 1 písm. a) a § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, kde se stanovuje, že porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení fyzickou nebo právnickou osobou se považuje za přestupek respektive za správní delikt. Za takové jednání může být uložena pokuta až do 1 000 000 Kč. Dále je povinností úřadu práce informovat „stěžovatele“ o výsledcích zjištění, jestliže je podán podnět ke kontrole určitého zaměstnavatele a fyzická osoba má právo se vyjádřit k obsahu podnětu a ke zjištěným skutečnostem.⁵⁶

Dalším ustanovením vztahujícím se k diskriminaci a rovnému zacházení je § 12 zákona o zaměstnanosti. V odst. 1 je uvedeno, že nesmějí být činěny nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Ve druhém odstavci tohoto ustanovení je vypočteno, jaké údaje nesmí zaměstnavatel po uchazeči požadovat, jestliže to nesouvisí přímo s plněním povinností zaměstnance nebo jestliže se na určitý případ nevztahuje výjimka § 4 odst. 3, že tedy daný požadavek je podstatný a rozhodující a zároveň přiměřený dané pozici a cíl sledovaný zaměstnavatelem je oprávněný. Lze si například představit situaci, kdy se zaměstnavatel zeptá uchazečky o zaměstnání, je-li těhotná, jestliže se chystá ji přijmout na pozici, jejíž výkon je těhotným ženám zakázaný.

Všeobecně však platí, kromě výše zmíněných výjimek, že by se měl zaměstnavatel zajímat spíše o odbornou přípravu a zdatnost uchazeče, než o osobní a rodinný život

⁵⁶ Leiblová, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15.2.2006, 3. aktualizované vydání, Nakladatelství ANAG, 2006, str. 11-12

zaměstnanec. Pokud by zaměstnavatel požadoval po uchazeči údaje, které mají např. diskriminační charakter, může dostat od úřadu práce pokutu.⁵⁷ Na žádost uchazeče však zaměstnavatel musí prokázat potřebnost požadovaných údajů. Například v případě, kdy by uchazeč musel vykonávat pohotovostní službu, je oprávněným požadavkem zaměstnavatele chtít znát jeho číslo mobilního telefonu⁵⁸.

3.5.6 Úprava v zákoně o platu č. 143/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Dalším důležitým zákonem, který se také zabývá otázkou diskriminace je zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů. Od 1.1.2007 se týká pouze vojáků z povolání. Zákon o platu v § 3 odst. 3 vymezuje požadavek stejného platu pro muže a ženy za práci stejné nebo srovnatelné hodnoty. Dále toto ustanovení určuje, co se rozumí pod pojmem práce stejné hodnoty.

V případě zákona o platu je situace o něco odlišnější, neboť ve veřejné sféře odměňování existuje systém tzv. platových tarifů. Tyto tarify sami o sobě tvoří podstatnou část pro určení odměňování pro muže a ženy, avšak nemohou být měřítkem jediným. Proto jsou v zákoně o platu definovány další požadavky na základě kterých je plat stanovován. V případě sporu u soudu je povinen zaměstnavatel dokázat, že k diskriminaci na základě pohlaví při odměňování nedošlo.⁵⁹

Důležitým předpisem týkajícím se pracovněprávních vztahů byl z. č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Tento zákon byl platný do konce roku 2006 a počínaje lednem 2007 byla celá jeho úprava včleněna do nového zákoníku práce. Na tomto místě se však u něj zastavím, neboť je stále z hlediska diskriminace zajímavý.

⁵⁷ Leiblová, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15.2.2006, 3. aktualizované vydání, Nakladatelství ANAG, 2006, str. 20

⁵⁸ Tamtéž, str. 21

⁵⁹ Merta, L., Zákon o platu a soubor všech právních předpisů souvisejících s odměňováním pracovníků ve veřejných službách a správě, Sondy s.r.o., 2001, str. 54

V § 4a zákona o mzdě bylo poměrně podrobně rozvedeno, co se míní stejnou mzdou za stejnou práci a práci stejné hodnoty, včetně několika kritérií posuzování. V prvním odstavci bylo definováno, že poskytování mzdy pro muže a ženy musí být stejné a že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda. Toto ustanovení bylo implementací evropské Směrnice Rady č. 75/117/ES o sblížení zákonů členských států, kterou se stanoví zásada stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.⁶⁰ Dále byla v uvedeném paragrafu stanovena přesná kritéria, podle kterých se stanovuje stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za tyto kritéria se podle zákona považovala stejná nebo srovnatelná složitost, odpovědnost a namáhavost, a dále je to práce konaná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích zaměstnance. Zároveň samozřejmě musí být splněno kritérium pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli.

V praxi toto ustanovení znamenalo, že jestliže např. muž, pracující u stejného zaměstnavatele na stejné nebo srovnatelné pozici dostává nižší mzdu než žena pracující na takové pozici u stejného zaměstnavatele, může tento muž požádat u soudu o vyrovnání tohoto neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu je povinen prokázat zaměstnavatel.⁶¹

V dalším odstavci bylo rozvedeno, jakými kritérii se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Opět zde bylo vyjmenováno mnoho kritérií, dle kterých lze tento jev posoudit například praktické znalosti, organizační a řídicí náročnost, míra odpovědnosti za škody nebo smyslová a duševní zátěž. Ve zbylých třech odstavcích bylo podáno vysvětlení pojmů pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní výkonnost. Vysvětlení těchto pojmů navazuje na odst. 1. Toto ustanovení zákona o mzdě mohlo být poměrně přesným vodítkem jak pro zaměstnavatele, tak pro úřady práce a soudy, jak posuzovat a zajistit stejnou mzdu za stejnou nebo srovnatelnou práci.

V současné právní úpravě se úprava zákona o mzdě přesunula do zákoníku práce, konkrétně do Části šesté s názvem Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu. Hlava druhá (§113 - §121) této části zákona je věnována mzdě a Hlava třetí (§122 – §137) je o platu.

⁶⁰ Merta, L., Zákon o platu a soubor všech právních předpisů souvisejících s odměňováním pracovníků ve veřejných službách a správě, Sondy s.r.o., 2001, str. 54

⁶¹ Tamtéž, str. 54-55

V případě dvou posledně popsaných zákonů, tedy zákona o platu a zákona o mzdě je velice zajímavě, že pracuje pouze s diskriminací na základě pohlaví a nikoli s diskriminací dle ostatních kritérií, jak je tomu ve většině ostatních právních předpisů, které byly výše popsány. Dle mého názoru je toto způsobeno jednak požadavkem evropské legislativy, která neklade v oblasti odměňování jiný požadavek, než rovné odměňování mužů a žen a jednak je to způsobeno faktem, že mezi odměňováním mužů a žen na stejných nebo srovnatelných pozicích je v praxi značný rozdíl.

4. Právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen v České republice

Zvláštní pracovní podmínky žen lze vymezit tak, že se jedná o soubor práv žen a soubor povinností, případně právem doporučených plnění organizací i dalších orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž byto bylo na újmu jejich zdravotního stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.⁶²

Jednou ze základních funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Její důležitou součástí je ochrana života a zdraví zaměstnanců. Ta se promítá do pracovního práva mimo jiné i v podobě zvýšené ochrany některých skupin zaměstnanců, což se projevuje zejména v institutu zvláštních pracovních podmínek.

V souladu s úmluvami MOP, Evropskou sociální chartou i dalšími dokumenty Evropské unie se tyto zvláštní pracovní podmínky týkají především žen a mladistvých. V souladu s článkem 29 Listiny základních práv a svobod mají ženy (a také mladiství a zdravotně postižení) právo na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Toto ustanovení rozvádí a konkretizuje především zákoník práce. Ženský organismus se oproti mužskému fyziologicky odlišuje. Tyto odlišnosti souvisejí zejména s mateřskou funkcí žen. Proto je také žádoucí, aby byla ženám poskytována v pracovněprávních vztazích zvýšená ochrana.

Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na dva důležité faktory:

- faktor biologický (vážící se zejména s výše zmíněnou funkcí ženy jako matky; fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči některým druhům prací a pracovišť) a
- faktor společenský (přes vše uvedené je třeba konstatovat, že na ženách stále spočívá hlavní díl péče o děti)

Tyto faktory se projevují nejvíce u těhotných žen a matek malých dětí. Proto je právní úprava pracovních podmínek provedena diferencovaně. Jednak pro ženy obecně, jednak pro těhotné ženy a matky malých dětí.

⁶² Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 51

V této kapitole se budu zabývat současnou právní úpravou postavení žen v pracovním právu České republiky. Stěžejní právní úprava celé této kapitoly je zakotvena v zákoníku práce. Jelikož však je od 1.1.2007, tj. poměrně krátkou dobu, v účinnosti nová právní úprava zákoníku práce, budu v této kapitole také zohledňovat i zákoník práce předchozí. Stěžejní úprava, kterou se budu hlavně zabývat, tak tedy bude úprava v současné době platná a účinná, ale budu ji s úpravou předešlou srovnávat, a to hlavně proto, abych poukázala na klady a příp. i na problémy nové právní úpravy.

Pro úplnost je dále nutné dodat, že Ústavní soud dne 12.3.2008 nálezem Pl. ÚS 82/06 zrušil některá ustanovení zákoníku práce. Tato zrušená ustanovení se však přímo nedotýkají problematiky, která je probírána v této diplomové práci.

V první řadě je třeba říci, že dle mého názoru, je úprava v novém zákoníku práce poněkud rozříštěnější než tomu bylo v původním zákoníku práce. Výskyt ustanovení, která se týkají úpravy pracovních podmínek žen, je v novém zákoníku práce řazen na několika místech.

Úpravu zákoníku práce, která se týká žen, lze rozdělit na úpravu dotýkající se všech žen obecně (například omezení ve výkonu některých prací apod.) a dále na úpravu postavení žen v určitém změněném stavu (tedy po čas těhotenství a v průběhu mateřské dovolené, zaměstnankyň-matek apod.).⁶³ Začnu nejdříve úpravou postavení všech zaměstnankyň obecně. Učiním zde však malou odbočku, neboť prvním velkým rozdílem oproti dřívější úpravě je fakt, že dnes je v platném zákoníku práce používán výraz zaměstnankyně zatímco dříve byl užit výraz žena. Dle mého názoru se toto označení jeví jako přesnější a lépe vystihující danou problematiku. I v dřívější úpravě bylo zcela zřejmé, že se netýká žen jako takových, ale samozřejmě pouze žen-zaměstnankyň, dnešní výraz zaměstnankyně je daleko přesnější.

Jak jsem již výše zmiňovala, stěžejní část úpravy postavení zaměstnankyň a zvláštních skupin zaměstnankyň je zakotvena v Hlavě IV Dílu 1 až 4, která nese název Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (spolu s úpravou omezení pro zaměstnankyně

⁶³ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, 2004, str. 283

je zde ještě obsažena zvláštní úprava pro fyzické osoby se zdravotním postižením a mladistvé). Tímto také začnu rozbor týkající se zvláštních pracovních podmínek žen v pracovním právu.

Mezi práce, které jsou zakázány všem ženám bez rozdílu řadíme dle § 238 odst. 1 práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Dle § 2 odst. 1 má toto ustanovení kogentní povahu, strany se od něj nemohou odchýlit.⁶⁴ Toto ustanovení je v rozporu s požadavky Směrnice č. 76/207/ES ve znění Směrnice č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Tento zákaz je však v českém zákoníku práce zakotven z toho důvodu, že Česká republika se stala v roce 1951 stranou úmluvy mezinárodní organizace práce č. 45/1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (přijato jako z.č. 441/1990 Sb.). Tato úmluva nás zavazuje, upravit podzemní práce žen tak, jak je to v současnosti v zákoníku práce. Ve stávajících podmínkách je východiskem z této situace, aby Česká republika smlouvu MOP vypověděla a nadále převzala pro ni závaznou směrnici EU. Úmluvu však lze vypovědět každých 10 let ode dne jejího podepsání, takže nejbližší termín je v roce 2008. Česká republika už v tomto ohledu zahájila potřebné kroky.⁶⁵ Zrušení tohoto ustanovení bude však mít pravděpodobně nepatrný dopad na praxi, protože se zatím neobjevují signály, že by ženy chtěly nastoupit do těchto druhů prací.⁶⁶

Další úprava zákazu a některých omezení týkajících se žen, už se bude věnovat pouze ženám v souvislosti s mateřstvím. V § 238 je uvedeno, že zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství a dále že zaměstnankyně, které jsou těhotné, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu nesmějí být zaměstnávány takovými pracemi, pro které nejsou zdravotně způsobilé dle lékařského posudku.

Na tomto místě, v souvislosti se zákazem použitým v zákoníku práce, je třeba odkázat na prováděcí předpis k tomuto ustanovení. Je to vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se

⁶⁴ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha, 2007, str. 652

⁶⁵ Tamtéž, str. 652

⁶⁶ Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha, 2007, str. 519-520

stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Vyhláška upravuje práce, které jsou těmto skupinám žen zakázány a dále také vymezuje práce a pracoviště, na kterých mohou kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu takové práce konat. Tato vyhláška ve svém § 2 v písm. a) až v) stanovuje zakázané práce pro ženy. Omezení se týkají například požadavků na koncentraci kyslíku ve vzduchu, na omezení fyzické zátěže, na omezení expozice hluku, vibrací či olova, omezení styku s určitými chemickými látkami apod. Nejširší skupina omezení se vztahuje na těhotné zaměstnankyně. Poněkud zúžené skupiny omezení se vztahují na kojící matky a na matky do konce devátého měsíce po porodu.

Tato vyhláška mimo jiné nahradila také vyhlášku č. 185/1998 Sb., kterou se mění vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zásadní rozdíl oproti předchozí vyhlášce spočívá zejména v tom, že vyhláška z roku 2003 neupravuje práce zakázané všem ženám, ale pouze ženám těhotným, ženám kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu.⁶⁷ Stejně jak bylo zmíněno výše v souvislosti se zákazem práce pod zemí, je tento posun způsoben úpravou evropskou, kdy zákaz některých prací všem ženám je považován za diskriminující. Zdůvodněním pro určení těchto výjimek je zejména ochrana mateřského poslání žen.⁶⁸

4.1 Ústavní pořádek ČR

4.1.1 Ústava České republiky

Východiskem veškerých zákonů České republiky je Ústava České republiky, ústavní zákon 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Chceme-li proto hovořit o jakémkoliv

⁶⁷ Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha, 2007, str. 518

⁶⁸ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem, Nakladatelství ANAG, 2007, str. 320

odvětví práva, musíme začít právě od tohoto důležitého předpisu. Podle Ústavy České republiky Článku 10 jsou ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Tyto předpisy mají tak přednost před vnitrostátními právními předpisy. Proto tedy, jestliže Parlament ratifikuje mezinárodní smlouvu, která se týká oblasti pracovního práva, rovných příležitostí a diskriminace nebo další příbuzné oblasti, je tato smlouva automaticky součástí právního řádu ČR a stojí nad zákonem.

4.1.2 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod, Hlava čtvrtá upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Je zde obsaženo právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými, na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také práva žen a mladistvých na zvýšenou ochranu.

Z hlediska zvoleného tématu diplomové práce je zejména důležitý Článek 1, jenž stanoví o tom, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Dále v Článku 3 Listiny je uvedeno, že se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Dále již zmíněná Hlava čtvrtá se zabývá otázkami úzce souvisejícími s pracovním právem. V Článku 26 se uvádí, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Může tak být například v zákoníku práce uvedeno, že ženy nesmějí vykonávat určitá povolání v období těhotenství či kojení apod. Článek 28 zaručuje spravedlivou odměnu pro všechny a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Významný je Článek 29, který ženám (a také mladistvým a osobám zdravotně postiženým) zaručuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Toto ustanovení Listiny dále rozvádí například zákoník práce. V Článku 32 odst. 2 je uvedeno, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a

odpovídající zdravotní podmínky, což je také dále rozváděno v pracovněprávních předpisech, zejména v zákoníku práce.

4.2 Zvláštní pracovní podmínky žen a některých dalších skupin zaměstnanců v platné právní úpravě

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje pomoc společnosti. Je nutno jí zajistit především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Tato kapitola bude věnována postavení těhotných žen a matek a také mužů, kteří pečují o dítě.

4.2.1 Zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň

Pro těhotné zaměstnankyně jsou v zákoně stanovena určitá omezení. Vedle již výše zmíněného obecného zákazu prací, které ohrožují mateřství a navazující vyhlášky, těhotná zaměstnankyně nesmí vykonávat práce, pro které není podle lékařského posudku způsobilá. V takovém případě je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na jinou práci, která je pro ni více vhodná ale zároveň to musí být práce, při níž bude dosahovat stejného výdělku jako do té doby. Stejně tak má těhotná zaměstnankyně nárok požádat zaměstnavatele, aby ji převedl z noční práce, a zaměstnavatel jí musí vyhovět (§ 239). Stejně tak se uvádí v § 41 odst. 1 písm. c) a g), že je zaměstnavatel povinen převést zaměstnankyni na jinou práci, jestliže podle lékařského posudku ji nemůže vykonávat nebo jestliže o to požádá těhotná zaměstnankyně, která pracuje v noci. V případě však, že odpadne důvod, pro který byla zaměstnankyně převedena na jinou práci, zaměstnavatel ji převede zase zpět.⁶⁹

⁶⁹ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha, 2007, str. 655

Dalším omezením, které zákon ukládá pro zaměstnavatele a které se týká zaměstnankyň, které jsou těhotné je vysílání na pracovní cestu⁷⁰ mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště. V takovém případě je možné zaměstnankyni na pracovní cestu poslat pouze s jejím souhlasem. Jedná-li se o přeložení, pak mohou být zaměstnavatelem přeloženy těhotné ženy pouze na vlastní žádost (§ 240). V dřívější úpravě vysílání na pracovní cesty byl zakotven úplný zákaz pro těhotné ženy, ale toto bylo shledáno jako diskriminující. Proto se podle nové úpravy ponechává na volné úvaze těhotných zaměstnankyň, zda na tuto cestu pojedou nebo nikoli.⁷¹

Těhotná zaměstnankyně může také požádat o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět. To však neplatí, jestliže v tom zaměstnavateli brání vážné provozní důvody (viz také výše rozbor judikatury). Tyto provozní důvody je však zaměstnavatel povinen prokazovat u soudu, jestliže dojde ke sporu (nelze například za závažné provozní důvody považovat argument, že by ostatní těhotné ženy také mohly takovou výhodu požadovat nebo že je třeba splnit plán výroby nebo že je v rámci provozu nutné stanovit jednoznačný začátek pracovní doby⁷²). Žádost o zkrácení případně upravení pracovní doby může být písemná, ale i ústní, jestliže splňuje všechny potřebné náležitosti. Zaměstnavatel je oprávněn také zrušit souhlas s úpravou pracovní doby a to v tom případě, že dojde ze závažných provozních důvodů k takové potřebě.⁷³ Stejně tak je zakázáno, aby byla těhotná zaměstnankyně zaměstnávána prací přes čas (§ 241).

4.2.2 Zvláštní pracovní podmínky kojících zaměstnankyň

Celý Díl 4 Hlavy IV je nazván Přestávky ke kojení a i přes to, že sestává pouze z jednoho paragrafu je vidět, že se zákonodárce snažil poskytnout kojícím ženám určitou

⁷⁰ Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

⁷¹ Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha, 2007, str. 521

⁷² Tamtéž, str. 522

⁷³ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha, 2007, str. 657-658

zvýšenou ochranu. Kojení je totiž pro zdraví matky a zejména dítěte velmi důležité. Zde je několik výhod, které z kojení činí podstatnou součást zdravého vývoje malého dítěte:

- Optimální výživa jak po výživové, tak po hygienické stránce.
- Zlepšuje imunitu dítěte (prevence infekčních onemocnění).
- Podporuje dlouhodobé zdraví dítěte (prevence alergií, obezity, diabetu apod.).
- Posiluje zdraví matky jak duševní, tak tělesné (přispívá k prevenci rakoviny prsu a vaječníků, pomáhá návratu k hmotnosti před otěhotněním).
- Mléko je bezprostředně dostupné, má vždy správnou teplotu, nezkaží se. Kojení je ekonomické a ekologické.⁷⁴

Zaměstnavatel je povinen poskytnout ženě-zaměstnankyni, která kojí kromě obvyklých zákonných přestávek v práci také speciální přestávky ke kojení. Podle § 242 odst. 2 je rozvržení přestávek na kojení následující:

- Zaměstnankyně, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu (ke stanovené týdenní pracovní době viz § 79 a § 80 zákoníku práce), přísluší na každé dítě do konce 1 roku dvě půlhodinové přestávky a v následujících 3 měsících jednu půlhodinovou přestávku za směnu
- Zaměstnankyni, která pracuje po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jedna půlhodinová přestávka na kojení na každé dítě do 1 roku jeho věku.

Přestávky na kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy resp. platu ve výši průměrného výdělku (§ 242 odst. 3). V případě pochybností doloží žena skutečnost, že kojí své dítě, potvrzením lékaře.⁷⁵

Na kojící zaměstnankyni se také vztahuje ustanovení § 239, které na ně ve svém odstavci 2 rozšiřuje možnost převedení na jinou vhodnou práci při dosažení stejného výdělku a na zařazení na denní práce, je-li zaměstnavatel požádán.

Samozřejmě, že kojící zaměstnankyně jsou zároveň také zaměstnankyně-matky, kterými se budu zabývat v následující kapitole, ale kapitolu o kojících ženách jsem zařadila

⁷⁴ <http://rodina-deti.doktorka.cz/hlavni-vyhody-kojeni/>

⁷⁵ Jakubka, J., Zákoník práce pro praxi, Nakladatelství ANAG, 2004, str. 386

jako samostatnou proto, že se jedná o velice specifickou úpravu velmi specificky postavených žen.

Na kojící zaměstnankyně se vztahuje i § 41 odst. 1 písm. c) a g) zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen tuto zaměstnankyni převést na jinou práci v případě, že vykonává práci, která je kojícím ženám zakázaná (podle lékařského posudku).

4.2.3 Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň-matek

Stejně jako v předchozích dvou skupinách zaměstnankyň se vztahuje na zaměstnankyni-matku ustanovení o možnosti převedení na jinou práci, v případě, že je pro ni více vhodná (ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) a g) se vztahuje na ženy do konce devátého měsíce po porodu). Opět je zde třeba dodržet podmínku, že zaměstnankyně-matka musí dosahovat stejného výdělku jako za práci, na níž pracovala před tím. Pro převedení na jinou práci je vyžadován posudek lékaře, že pro zaměstnankyni je ta která činnost nevhodná. To stejné platí o zaměstnankyních-matkách, které pracují v noci a požádají zaměstnavatele, zda by je převedl na denní práci. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět. Všechna tato oprávnění se však vztahují pouze na zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu.

Ostatní výše popsané v oddíle o těhotných zaměstnankyních vztahující se na převedení na jinou práci a převedení z noční práce se použije obdobně také v případě zaměstnankyň-matek do konce devátého měsíce po porodu.

Zaměstnankyně, které pečují o dítě do 8 let jeho věku, nesmějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, pokud s tím nesouhlasí. Stejně jako musí mít zaměstnavatel souhlas k vyslání na tuto pracovní cestu, je třeba také, aby tato zaměstnankyně podala žádost, pokud chce být přeložena. Bez této žádosti ji zaměstnavatel přeložit nesmí. Omezení týkající se vyslání na pracovní cestu nebo přeložení se také vztahuje na osamělou zaměstnankyni a věk dítěte, o které pečuje, je posunut až na 15 let. Do této doby musí mít zaměstnavatel souhlas s pracovní cestou respektive žádost o přeložení.

Podle § 241 zákoníku práce je také zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám zaměstnankyň, které pečují o děti, při zařazování do směn. Zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší 15 let, může požádat o úpravu pracovní doby, o její případné zkrácení, jestliže o to požádá a jestliže tomu nebrání vážné provozní důvody (k tomu blíže viz oddíl týkající se těhotných žen). Další výhodou pro zaměstnankyně-matky do 1 roku věku dítěte je, že je zaměstnavatel nesmí zaměstnávat prací přes čas.

Na všechny tři výše zmíněné skupiny zaměstnankyň se vztahuje další povinnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí podle § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce informovat zaměstnankyně v případě, že na pracovišti přichází v úvahu expozice rizikových faktorů, které mohou ohrozit plod v těle matky. Stejně tak musí informovat a seznámit zaměstnankyně, které jsou těhotné nebo kojí a zaměstnankyně matky do konce devátého měsíce po porodu s riziky, která mohou ohrozit jejich těhotenství nebo zdraví. Je také povinen v této souvislosti učinit potřebná opatření ve prospěch jejich zdraví a dále snížit psychickou a fyzickou zátěž po celou dobu těchto rizikových období.

Pokud zaměstnankyně koná práci těhotným ženám zakázanou nebo práci, která je podle lékařského posudku ohrožující pro její těhotenství, je zaměstnavatel podle § 239 zákoníku práce povinen dočasně ji převést na jinou vhodnou práci. Tuto povinnost má zaměstnavatel i vůči zaměstnankyni-matce do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí. Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na kterou byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle zvláštního právního předpisu.

Na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství odkazuje zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, který má číslo 54/1956 Sb. Samotný vyrovnávací příspěvek je však upraven v zákoně č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. Tato úprava však pozbude účinnosti k 1.1.2009, kdy nabude účinnost nový zákon o nemocenském pojištění. Ten měl být účinný již dříve, ale jeho účinnost byla odložena. Nejdříve se zastavím u staré, avšak dosud účinné právní úpravy a poté pojednám o úpravě budoucí, již platné, nikoli však účinné.

Vyrovňovací příspěvek je dle z.č.88/1968 Sb. dávkou nemocenského pojištění a je také mezi tyto dávky zákonem č. 54/1956 Sb. ustanovení § 11 zařazena. Zaměstnankyně na něj mají nárok za dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci. Tento příspěvek je poskytován v těhotenství a to nejdéle do nástupu na mateřskou dovolenou a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

Právní úprava vyrovňovacího příspěvku v zákoně č. 187/2006 Sb. je poněkud rozsáhlejší. V § 42 je uvedeno, které osoby budou mít na vyrovňovací příspěvek nárok. Budou to zejména:

- těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,
- zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství,
- zaměstnankyně, která kojí a je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení,
- těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a byla ustanovena na jiné služební místo.

Dále se stejné pravidlo bude vztahovat na zaměstnankyně, které jsou činné v uměleckých oborech a nemohou z důvodu těhotenství vystupovat. Také je zde uvedeno, co vše se bude považovat za převedení na jinou práci. Zákon tím bude zejména rozumět snížení množství požadované práce a pracovního tempa, přeložení k výkonu práce do jiného místa, zproštění výkonu noční práce apod.

Nárok na vyrovňovací příspěvek nebudou mít zaměstnankyně:

- činné na základě dohody o pracovní činnosti,
- odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody zařazené do práce,
- účastny pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu,

- dobrovolné pracovnice pečovatelské služby,
- žákyně nebo studentky, pokud zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
- zahraniční zaměstnankyně

4.2.4 Zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o dítě

Diplomová práce je zaměřená na zvláštní pracovní podmínky žen, avšak je třeba na tomto místě také zmínit, že v současné právní úpravě zákoníku práce ve spojení s péčí o dítě a poskytováním některých výhod určité skupině zaměstnankyň/zaměstnanců, získávají také muži určitá práva, jestliže jsou pečovateli o dítě.

Výhody otců–zaměstnanců jsou velice podobné těm, které mají zaměstnankyně matky (nikoli těhotné a nikoli kojící). Zaměstnavatel tedy nemůže vyslat zaměstnance na pracovní cestu mimo obvod obce jeho pracoviště nebo bydliště bez jeho souhlasu a stejně tak je možné zaměstnance pečujícího o dítě přeložit pouze na jeho žádost. Tyto výjimky se vztahují na zaměstnance, který pečuje o dítě do věku 8 let. Věk dítěte se zvyšuje na 15 let a všechna omezení po tuto dobu platí stejně, jestliže se jedná o zaměstnance, který je osamělý.

Ustanovení § 241 se vztahuje také na zaměstnance, kteří pečují o dítě. Zaměstnavatel k tomu musí přihlížet při zařazování těchto zaměstnanců do směn. Zaměstnanec, který pečuje o dítě do 1 roku nesmí být zaměstnáván prací přes čas (úprava účinná od 1.1.2008).

4.3 Právní úprava mateřské dovolené a rodičovské dovolené

Výše jsem hovořila o tom, že se zákoník práce za posledních několik let značně změnil, co se týče přistupování k roli ženy jako matky, ale zejména k roli muže jako otce. Mateřská dovolená je známý institut, který existuje v zákoníku práce už mnoho desítek let, ale pojem rodičovská dovolená je ve srovnání s tím poměrně mladý. Rodičovská dovolená byla začleněna do zákoníku práce tzv. harmonizační novelou, tj. z.č. 155/2000 Sb. a nahradila institut další mateřské dovolené. Byla to změna velmi vhodná, neboť právní úprava další

mateřské dovolené byla zastaralá a nebyla v souladu s faktickým stavem – minimálně pokud šlo o název tohoto institutu. I otec totiž do té doby mohl čerpat volno z důvodu péče o dítě, avšak jednalo se u něj o pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy v důsledku důležité osobní překážky v práci.⁷⁶ Proto se v zákoníku práce rozlišuje mezi dovolenou mateřskou a dovolenou rodičovskou. Mateřská a rodičovská dovolená je upravena v zákoníku práce v ustanoveních § 195 až § 198, kde je zařazena mezi překážky v práci. Jde o nové systematické zařazení těchto institutů. Do 31.12.2006 byly upraveny v části týkající se zvláštních pracovních podmínek žen.

4.3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnankyně, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnankyni pracovní volno bez náhrady mzdy. Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž potřebuje žena pomoc společnosti, zejména je nutné jí poskytnout lékařskou péči, pracovní volno a během tohoto volna také hmotné zabezpečení.⁷⁷ Ustanovení § 195 se zabývá pravidly, dle kterých se určuje zaměstnankyni délka mateřské dovolené. Standardní délka mateřské dovolené, tedy pokud zaměstnankyně porodila pouze jedno dítě, činí 28 týdnů (minimální požadavek pracovního volna dle Mezinárodní organizace práce je 12 týdnů). Jestliže však zaměstnankyně měla vícečetný porod (porodila dvě a více dětí) bude její mateřská dovolená trvat 37 týdnů. V předchozím zákoníku práce příslušela tato prodloužená mateřská dovolená také osamělým zaměstnankyním, to však již v nové právní úpravě není.

Mateřská dovolená se nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Avšak nástup na ni si zaměstnankyně určuje sama.⁷⁸ Očekávaný den porodu je stanoven ošetřujícím lékařem zaměstnankyně. Nejdříve může zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupit na počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu.

⁷⁶ Štangová, V., K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, 6/2001, str. 2

⁷⁷ Tamtéž, str. 2

⁷⁸ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem, Nakladatelství ANAG, 2007, str. 275

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně žádat, postačí, když předloží zaměstnavateli potvrzení o svém těhotenství vydané lékařem na příslušném tiskopise.⁷⁹

Jestliže zaměstnankyně vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů a to proto, že porod nastal dříve, náleží jí mateřská dovolená v celé délce, tedy po 28 resp. 37 týdnů. Jiné je to v případě, kdy zaměstnankyně nevyčerpá z mateřské dovolené před dnem porodu celých šest týdnů z jiného důvodu. V takovém případě se jí mateřská dovolená zkracuje na celkovou dobu dvaceti dvou resp. třiceti jednoho měsíce. Zákon také počítá s případem, kdy se dítě narodí mrtvé. Zaměstnankyni v takovém případě náleží mateřská dovolená v délce 14 týdnů.

Je určena také minimální délka mateřské dovolené, kterou musí zaměstnavatel zaměstnankyni poskytnout, i kdyby s tím ona sama nesouhlasila. Tato délka je určena na 14 týdnů a zároveň nemůže skončit ani být přerušena (ve smyslu § 198 odst. 2) před uplynutím šestého týdne ode dne porodu.⁸⁰

Na základě rozhodnutí příslušného orgánu má žena nárok na mateřskou dovolenou rovněž při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů nebo dítěte, jehož matka zemřela.⁸¹ V takovém případě se mateřská dovolená poskytne zaměstnankyni, která převzala dítě a to po dobu 22 týdnů ode dne převzetí dítěte a jestliže zaměstnankyně převzala dvě a více dětí potom po dobu 31 týdnů. Omezením je zde jeden rok věku dítěte, který je nejpozdějším termínem, do kterého může zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou při převzetí dítěte.

Ženám na mateřské dovolené je poskytována další dávka nemocenského pojištění. Stejně jako u výše popsaného vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je peněžitá pomoc v mateřství stále upravena v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a v z.č. 88/1968 Sb. o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění. Od ledna roku 2009 však bude i tato dávka upravena zákonem č. 187/2006 Sb., jehož účinnost byla prozatím

⁷⁹ Štangová, V., K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, 6/2001, str. 3

⁸⁰ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha, 2007, str. 576-577

⁸¹ Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory podle § 7 odst. 12 z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

odložena. Nejdříve popíše úpravu dosud účinnou a poté nastíním ustanovení zákona, který má být účinný od 1.1.2009.

Peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění, která náleží zaměstnankyni, jestliže byla po určitou zákonem stanovenou dobu účastna nemocenského pojištění. Doba, po kterou se peněžitá pomoc v mateřství poskytuje, se zcela kryje s dobou, po kterou je dle zákoníku práce ženě poskytnuta mateřská dovolená. Výše této dávky nemocenského pojištění se vypočítává dle zákona 54/1956 Sb., ve znění pozdějších předpisů a činí 69% denního vyměřovacího základu. Pro ženu, která porodila dvě a více dětí je stanoven zvláštní způsob určení peněžité pomoci v mateřství. Tato dávka je také poskytována ženě, která převzala dítě do péče. Pobírání peněžité pomoci v mateřství může být také přerušeno, a to z důvodů stanovených v § 12 z.č. 88/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Peněžitá pomoc v mateřství je také poskytována zaměstnanci, a to v případě, že je svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý a nežije s družkou nebo v registrovaném partnerství, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, nebo mu bylo svěřeno na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Peněžitá pomoc v mateřství se také poskytuje zaměstnanci, jehož manželka nemůže nebo nesmí o dítě pečovat.

Nová právní úprava účinná od 1.1.2009 je následující. V ustanoveních § 32 až 38 je uvedeno, že ten, kdo uplatňuje nárok na peněžitou pomoc v mateřství musí spadat do jedné z následujících skupin:

- pojištěnka, které porodila dítě a před porodem, kdy má nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu,
- pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela
- pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,
- pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě

porodiča, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.

V případě posledně zmíněné kategorie pojištěnců se jedná o institut tzv. střídavé péče, kdy se žena dohodne s mužem, že ten bude pečovat o dítě v průběhu mateřské dovolené. Náležitosti takové dohody jsou dány zákonem o nemocenském pojištění v § 32 odst. 7. Musí zde být uvedeno, od kterého dne bude pojištěnec o dítě pečovat, den porodu, podpis matky dítěte musí být ověřen úředně anebo orgánem nemocenského pojištění. Den od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat nesmí spadat do období, za které již byla matce dítěte peněžité pomoci v mateřství poskytnuta. Tento písemný souhlas je možné udělit 6 týdnů po porodu dítěte. Tímto souhlasem se žena vzdává vyplácení peněžité pomoci v mateřství a tato je dále poskytována muži na jeho žádost. Dohodu lze zrušit i jednostranně.⁸² Tuto právní úpravu považuji za vhodnou, protože umožňuje matce reagovat na její možnost vrátit se zpět do zaměstnání dříve, než po skončení zákonné mateřské dovolené. Zákoník práce však matce i v takovém případě poskytuje možnost, aby péči o dítě vykonávala, např. § 242 jí umožňuje čerpat přestávky ke kojení atd. Zároveň však právo jednostranné výpovědi je velmi flexibilním prostředkem, jak uspořádání rodinných vztahů vztahujících se k péči o dítě změnit, v případě, že rodiče zjistí, že jim takové uspořádání nevyhovuje.

Ustanovení § 32 dále uvádí podmínky za kterých je dle práva sociálního zabezpečení možné přiznat peněžitou pomoci v mateřství a co se rozumí pojmem dítě dle ustanovení tohoto paragrafu. V § 33 jsou uvedeny podpůrné doby u peněžité pomoci v mateřství.⁸³ Tyto doby se v podstatě kryjí s dobou uvedenou v zákoníku práce, po kterou je ženě poskytována mateřská dovolená. V dalších ustanoveních je podpůrná doba dále specifikována a opět se podstatně kryje s ustanoveními zákoníku práce.

⁸² Ženíšková, M., Zákon o nemocenském pojištění od 1.1.2007 s komentářem a příklady, ANAG, 2006, str. 48

⁸³ Podpůrná doba - doba, po kterou má být vyplácena dávka

4.3.2 Rodičovská dovolená

Rodičovskou dovolenou počítáme také mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Rodičovská dovolená byla zakotvena v zákoníku práce v souvislosti s implementací Směrnice ES č. 96/34, o rodičovském volnu, dle níž je právo na rodičovské volno individuální a přenosné právo obou rodičů a může ho čerpat matka, otec nebo oba rodiče současně (První zemí v Evropě, kde bylo umožněno čerpat rodičovskou dovolenou jak ženám, tak mužům bylo Švédsko, a to již v roce 1974)⁸⁴. V § 196 zákoníku práce je upravena rodičovská dovolená. Již podle zákona má rodičovská dovolená za účel prohloubit péči o dítě. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance či matky dítěte jim poskytnout rodičovskou dovolenou a to v rozsahu od skončení mateřské dovolené v případě matky dítěte respektive od narození dítěte v případě otce (zde však ještě musíme přiřadit institut tzv. střídací péče, o kterém jsem hovořila výše). Nejdéle je možné poskytnout rodičovskou dovolenou do dosažení tří let věku dítěte a platí to jak pro matku tak pro zaměstnance–otce dítěte. Je samozřejmě možné, aby matka i otec čerpali svou rodičovskou dovolenou současně.

Zaměstnankyně či zaměstnanec musí o rodičovskou dovolenou zaměstnavatele vždy požádat. Není ale podmínkou, aby žádali o rodičovskou dovolenou v celé její možné délce, tedy do tří let věku dítěte. Mohou požádat o rodičovskou dovolenou kratší a zaměstnavatel je povinen jim v tom vyhovět. Lze také čerpat rodičovskou dovolenou po částech. Zaměstnankyně či zaměstnanec se po vyčerpání rodičovské dovolené, o kterou požádali vrátí zpátky do práce, ale poté mohou opět požádat o rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen jim vyhovět, avšak pouze do dosažení tří let věku dítěte.⁸⁵ Co však zaměstnavatel není povinen, je umožnění návratu z rodičovské dovolené dříve, než se zaměstnancem původně dohodli. V takovém případě však samozřejmě závisí především na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen vyhovět zaměstnankyni či zaměstnanci také při žádosti o prodloužení rodičovské dovolené, ale vždy je možné ji poskytnout pouze do věku tří let dítěte. Jestliže zaměstnanec neuvede ve

⁸⁴ Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 57

⁸⁵ Štangová, V., K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, 6/2001, str. 3

své žádosti dobu, po kterou hodlá čerpat rodičovskou dovolenou, lze usuzovat, že žádá o celou její délku, tedy do tří let dítěte.⁸⁶

Stejně jako v případě mateřské dovolené má zaměstnankyně či zaměstnanec nárok na rodičovskou dovolenou v případě převzetí dítěte do péče. Rodičovská dovolená při převzetí dítěte (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, viz výše) se poskytuje nejdéle do tří let věku dítěte, a to od jeho převzetí. Jestliže žena, která převzala dítě, čerpala také mateřskou dovolenou, počne u ní běžet rodičovská dovolená až po jejím skončení.

Jestliže zaměstnankyně/zaměstnanec převzali dítě poté, co dosáhlo věku tří let, přísluší jim rodičovská dovolená v délce 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. Tuto dovolenou je však možné poskytnout maximálně do sedmi let věku dítěte. V případě, že dochází k převzetí dítěte před dosažením tří let jeho věku a rodičovská dovolená v délce 22 týdnů by skončila až po dosažení tří let, poskytuje se rodičovská dovolená po celou dobu 22 týdnů.

V § 47 zákoníku práce je uvedeno, jak bude zaměstnavatel postupovat po návratu zaměstnankyně po mateřské či rodičovské dovolené a zaměstnance po rodičovské dovolené do práce. Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance či zaměstnankyně na jejich původní práci a pracoviště. Může se stát, že po návratu zaměstnance/zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené daná práce odpadla nebo bylo zrušeno pracovní místo. V takovém případě musí zaměstnavatel zaměstnance zařadit na pracovní místo podle sjednané pracovní smlouvy. Toto ustanovení však samozřejmě netvoří překážku tomu, aby zaměstnavatel zařadil později zaměstnance podle jeho pracovní smlouvy v rámci oprávnění přidělovat práci dle sjednaného druhu a místa výkonu práce.

V období rodičovské dovolené má rodič právo na pobírání rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory nezávislou na příjmu příjemce. S účinností od 1.1.2008 došlo k významné změně úpravy rodičovského příspěvku tak, že výše této dávky již není odvozená od násobku životního minima stanoveným zákonem, ale pevnými absolutními částkami a dále také především tím, že dávka je pobírána ve třech

⁸⁶ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha, 2007, str. 579-580

tzv. rychlostních režimech do dvou, tří nebo čtyř let věku dítěte. Jde o důležitou koncepční změnu.

Dle zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů mají rodiče nárok na rodičovský příspěvek jestliže celodenně a řádně pečují o nejmladší dítě v rodině. Délka doby, po kterou je rodič oprávněn tento příspěvek pobírat, je od 1.1.2008 odstupňován podle zákonných určených kritérií a to na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře, v základní výměře a ve snížené výměře. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který o něj požádal a může si zvolit, zda bude pobírat příspěvek do dvou let věku dítěte, do tří let nebo do čtyř let věku dítěte. Jedná-li se o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené je možné pobírat rodičovský příspěvek až do sedmi let věku dítěte. V dalších ustanoveních je uvedeno, co se rozumí řádnou a celodenní péčí (§ 30b).

Rodičovský příspěvek však byl do konce roku 2007 upraven poměrně odlišně. Kriteřiem pro pobírání rodičovského příspěvku byla hranice čtyř let věku dítěte resp. sedmi let u dítěte, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Rodiče, kteří měli nárok na rodičovský příspěvek byli členeni pouze do dvou skupin, zatímco v dnešním znění zákona jsou tyto skupiny v podstatě čtyři.

V současné době je však u Ústavního soudu projednáván návrh skupiny poslanců na zrušení zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, který byl podán skupinou poslanců. Není tedy vyloučeno, že se současně platná právní úprava bude zanedlouho znova měnit.

4.4 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

V § 198 zákoníku práce jsou uvedena společná ustanovení, která se vztahují jak k mateřské, tak k rodičovské dovolené. V první řadě je dovoleno, aby žena i muž, kteří společně pečují o dítě čerpali současně, tedy společně ve stejném období.

Dále tento paragraf upravuje případy, kdy je mateřská či rodičovská dovolená přerušena. K tomu může dojít z několika důvodů. Je možné, že dítě bylo převzato do péče kojeneckým nebo jiným léčebným ústavem ze zdravotních důvodů, ale také z jiných než zdravotních důvodů. Také může dojít k případu, kdy se zaměstnankyně či zaměstnanec

přestane o dítě starat a to je z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů. Ve všech těchto případech se mateřská dovolená přerušuje. V případě, že dítě je převzato příslušným zdravotnickým zařízením ze zdravotních důvodů, mateřská či rodičovská dovolená se opět čerpá od doby, kdy je dítě opětovně převzato do péče. Je však možné je čerpat maximálně do tří let věku dítěte. Stejně tak rodičům, kteří o dítě nepečují, nepřísluší ani mateřská ani rodičovská dovolená po tuto dobu.

Některá další obecná ustanovení o dovolené se přímo dotýkají mateřské a rodičovské dovolené. Zde je jejich výčet:

- Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce (§ 216 odst. 3).
- Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené (§ 217 odst. 4).
- Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět (§ 217 odst. 5).

Dovolená zaměstnankyně se přerušuje nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec nástupem rodičovské dovolené.

4.5 Zákaz výpovědi

Ustanovení § 53 upravuje institut tzv. zákazu výpovědi. V zákoníku práce je uvedeno několik skupin zaměstnanců a zaměstnankyň, jimž nemůže zaměstnavatel v určitých obdobích dát výpověď. Jedná se o tzv. ochrannou dobu. V ochranné době se mimo jiné nachází také žena, která je těhotná nebo která čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou, stejně jako zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou.

Institut ochranných dob byl zaveden zejména pro osoby, které se nacházejí v takovém životním období, při němž by výpověď se pro ně stala zvláště tíživou událostí. Rozhodující je den, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena a to, zda tento den spadá do ochranné doby a tento zákaz se vztahuje pouze na výpověď danou zaměstnavatelem nikoli zaměstnancem.⁸⁷

Odstavec 2 dále upřesňuje pravidla, za nichž nelze zaměstnanci dát výpověď v ochranné době. Jestliže byla totiž výpověď dána ještě před počátkem ochranné doby, ale výpovědní doba by skončila v průběhu ochranné, potom se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a výpovědní doba uplyne až po skončení ochranné doby.

V § 54 jsou uvedeny výjimky, za kterých je možné dát zaměstnanci výpověď i v ochranné době. V určitých případech by totiž byl zákaz výpovědi jen velice těžko proveditelný. Například jestliže se zaměstnanec dopustí porušení svých povinností v rámci pracovního poměru, které jsou zároveň porušením právních předpisů, lze po zaměstnavateli jen stěží požadovat, aby jej dále zaměstnával.

Jsou zde uvedeny celkem tři důvody, při kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď i v ochranné době. Prvním důvodem je výpověď, která je dána v rámci organizačních změn a tento důvod platí pro všechny skupiny zaměstnanců. Jde o případy, kdy se zaměstnavatel ruší nebo se ruší jeho část či v případě, kdy se přemísťuje. Tehdy dochází k faktické nemožnosti přidělování práce podle pracovní smlouvy.⁸⁸ Dále je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže se vyskytl důvod, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Tento druhý důvod však nelze uplatnit na zaměstnankyni, která je na mateřské dovolené a na zaměstnance, který je na rodičovské dovolené až do doby, do které je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána výpověď před začátkem mateřské či rodičovské dovolené a výpovědní doba by uplynula v jejím průběhu, skončí výpovědní doba současně s mateřskou resp. rodičovskou dovolenou.

Konečně třetím důvodem je možnost dát výpověď pro jiné porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, ale tuto výpověď nelze dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci či zaměstnankyni na rodičovské dovolené.

⁸⁷ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha, 2007, str. 200

⁸⁸ Bělina, M. A kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, 2007, str. 338-339

Následující § 55 zákoníku práce upravuje okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr v těchto případech:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
- 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.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Může s nimi však z důvodů, pro které by mohl pracovní poměr zrušit okamžitě, rozvázat pracovní poměr výpovědí. Avšak pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, platí absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr. To znamená, že z důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze rozvázat s těmito zaměstnanci pracovní poměr ani výpovědí.⁸⁹

4.6 Podzákoné právní předpisy

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci stanoví další překážky v práci na straně zaměstnance, za které mu od zaměstnavatele náleží pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy či platu. Je to pracovní volno k vyšetření či ošetření, které může absolvovat žena těhotná či v souvislosti s porodem a péčí o dítě. Dále má zaměstnanec nárok na volno v případě narození dítěte, a to po nezbytně nutnou dobu k převezení manželky či družky do zdravotnického zařízení a k účasti u porodu manželky.

⁸⁹ Bělina, M. A kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, 2007, str. 339

Dalším důležitým podzákonným právním předpisem je vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, o které již bylo pojednáno výše.

Závěr

Předložená diplomová práce si kladla za cíl komplexněji nastínit problematiku postavení ženy – uchazečky o zaměstnání a zaměstnankyně - v současné době v mezinárodním právu, v evropském komunitárním právu a zejména v České republice. Svou pozornost jsem zaměřila na platnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen. V práci byl položen značný důraz i na diskriminaci a nerovné postavení mužů a žen. Právní úprava postavení žen v těchto oblastech je dobrá a český právní řád je téměř plně v souladu s právem Evropských společenství a také s právem mezinárodním, z něhož nejednou evropská úprava také vychází.

Úpravu zvláštních pracovních podmínek žen v České republice můžeme rozčlenit na dvě resp. tři velké podskupiny. První z nich je skupina ustanovení, která se vztahují na všechny ženy obecně. Sem patří zejména předpisy v nichž se praví, že ženy požívají zvláštní ochranu (a s nimi také mladiství a zdravotně postižení) jako například je to uvedeno v Listině základních práv a svobod. Všem ženám bez rozdílu jsou také zakázány některé práce, jako například práce pod zemí, což bude ovšem v důsledku povinností českého zákonodárství vůči předpisům evropské unie nutno v brzké době změnit.

Největší skupinou ustanovení, která se věnují zvláštním pracovním podmínkám žen jsou ta, která se zabývají ženami a jejich mateřskou funkcí. Žena požívá zvýšené ochrany již v průběhu těhotenství a pak dále po porodu a při péči o malé dítě. V zákoníku práce, nejvýznamnějším právním předpisu upravujícím zvláštní pracovní podmínky žen, tak nalezneme úpravu podmínek pro ženy, které jsou těhotné, pro ženy, které kojí, a pro ženy matky. Protože zákoník práce velice zdůrazňuje ochrannou funkci vůči zaměstnanci před zaměstnavatelem, nemusí tyto ženy pracovat prací přes čas, nemohou pracovat v prostředí, které by mohlo ohrozit plod či jejich zdraví v období těhotenství a kojení atd.

Jak jsem již výše naznačovala, v souvislosti s péčí o dítě to nejsou pouze ženy, ale také muži, kteří tuto péči přebírají a zastávají. Proto jako třetí velká podskupina v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen jsou paradoxně muži pečující o dítě.

Na všechny tři výše popsané skupiny se pak společně vztahují ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené. Účinnost novely zákona, který zakotvuje možnost mužů a žen dohodnout se, že otec dítěte nebo manžel matky bude čerpat mateřskou

dovolenou však byla odložena na 1.1.2009, proto je prozatím ve stávající úpravě možné, aby čerpali dovolenou rodičovskou.

V období mateřské a rodičovské dovolené jsou zaměstnankyním a zaměstnancům zákonem poskytovány dávky nemocenského pojištění a dávky státní sociální podpory. Zákoník práce také stanoví různá omezení zaměstnavatele, která mu nedovolují s těmito zaměstnanci např. okamžitě zrušit pracovní poměr respektive rozvázat s nimi pracovní poměr výpovědí nebo vysílat zaměstnance pečující o dítě na pracovní cesty apod.

Předpisy Evropské unie jsou v oblasti postavení žen v zaměstnání a zvláště v oblasti diskriminace velmi propracované. Vychází to z obecného principu EU jako takové, kdy je zejména vyžadována rovnost v postavení států na společném trhu. Jednou ze základních zásad Evropské unie je zákaz diskriminace a rovnost projevující se na všemožných úrovních, státy počínaje a národnostními, věkovými a dalšími skupinami konče.

I přesto, že úprava České republiky vychází z předpisů Evropské unie, můžeme stále najít některé nedostatky. Jak již bylo na několika místech diplomové práce zmíněno, je velkým problémem, že doposud nebyl přijat antidiskriminační zákon. Tento fakt způsobuje hned několik problémů. Za prvé nám chybí definiční aparát, který však lze částečně vykompenzovat pomocí jiných zákonů resp. přímým použitím neprovedených směrnic. Druhým závažným důsledkem je několik žalob, které jsou na Českou republiku podány Komisí, z důvodu neprovedení směrnic. V neposlední řadě je pak dle mého názoru velmi důležitým faktorem také to, že přijetím antidiskriminačního zákona se úprava diskriminace stane komplexní, přehlednou a jasně definovanou, a bude zastávat důležité místo v celém právním řádu.

Jako další problém v souvislosti s postavením žen a otázkou jejich diskriminace v zaměstnání a v přístupu k němu vidím faktický stav. Myslím si, že ženy v České republice nejsou zvyklé řešit vzniklé problémy prostředky, které jim zákon poskytuje. Na jedné straně se není, co divit, neboť pouštět se v současné době do sporů se zaměstnavatelem je velmi náročné a psychicky vyčerpávající. Problém vidím hlavně v tom, že si zaměstnavatelé u nás stále nezvykli na fakt, že tyto možnosti existují, mohou být zaměstnanci využívány a zaměstnanec, který si stěžuje, nesmí být nikterak znevýhodňován. V neposlední řadě je problematické přistupování českých soudů k posuzování sporů z diskriminace a nerovného zacházení se ženami. Ač zde existuje

rozsáhlá judikatura Evropského soudního dvora, naše soudy se ve většině případů stále ještě nenaucily takovéto spory rozhodovat, správně celou situaci posoudit a zhodnotit, diskriminaci rozpoznat a dostatečně vyargumentovat. Dostáváme se tímto do začarovaného kruhu. Jestliže nebudou spory o diskriminaci vyvolávány, pak soudy nebudou mít možnost se jejich rozhodováním zabývat a situace zamrzne na nynějším ne příliš uspokojivém bodě. Pro vyřešení této situace by bylo nejspíše třeba ženy (a samozřejmě i příslušníky jiných diskriminovaných skupin) lépe motivovat k podávání stížností a žalob. Je však neoddiskutovatelným faktem, že i sebedokonalejší právní zázemí a motivační systém nenahradí samotnou vůli do sporu se pustit.

Aby však nebyla současná situace pouze kritizována, je například v procesním právu velkým posunem institut obráceného důkazního břemene, jenž je zakotven v Občanském soudním řádu. Je to silný procesněprávní nástroj, jímž se může oběť diskriminace velmi dobře bránit. V případě, že předloží dostatečně přesvědčivá tvrzení a soud dospěje k názoru, že by se v konkrétním případě mohlo o diskriminaci jednat, je na zaměstnavateli, aby před soudem prokázal, že k diskriminaci nedošlo. S tímto institutem se však soudy také budou muset teprve naučit pracovat.

Úprava postavení žen v zákoníku práce samotném rovněž odpovídá všem závazkům České republiky vůči Evropské unii a závazkům mezinárodním, s výjimkou snad jedinou, a to Mezinárodní úmluvy o zákazu prací žen pod zemí. Tento problém však bude v nejbližší době vyřešen a bude dostáto závazkům vůči EU. Domnívám se, že vypovězení této smlouvy je pozitivním krokem. Samozřejmě lze namítat spoustu důvodů, proč by ženy neměly pracovat např. jako hornice (jejich fyzické předpoklady, mateřská úloha apod.), avšak na druhé straně i přes povolení těchto možností nebude jistě vypovězení úmluvy znamenat neočekávaný obrovský nárůst žen toužících po práci v dole. Je však dobře, že je ženám tato možnost nabídnuta, a záleží pouze na nich, jak se rozhodnou.

Máme dále i jiné instituty v pracovním právu, které mohou ženy ochraňovat, jako jsou například obecná ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dále ustanovení, jež se týkají ochranné funkce pracovního práva v případě ženina těhotenství a mateřství.

Je velice dobře, že zákoník práce poskytuje v těchto oblastech ženám ochranu. Role ženy-matky je ve společnosti nepostradatelná a ničím nenahraditelná a tudíž je třeba dbát o to, aby byly v období těhotenství, porodu a citlivého období po něm zajištěny dostatečné právní instituty, jež ženám jejich prožívání co nejvíce usnadní. Také řádná a

kvalitní výchova a růst dětí je pro společnost velmi důležitou nutností, a proto v pracovněprávních předpisech poskytuje ochranu matkám, které kojí a jinak o dítě pečují. Není však jednoduché upravit pracovní podmínky žen, zejména těhotných žen a matek malých dětí tak, aby právní úprava chránila ženy v pracovněprávních vztazích a současně aby se přílišná ochrana nestala překážkou v jejich přijímání do zaměstnání.

V této souvislosti ovšem nesmíme zapomínat na fakt, že druhým rodičem dítěte je i otec, jenž je stejně jako matka nenahraditelný. Motivace k takovému rozhodnutí může být různá, ať už jde o finanční důvody či pouze jiné priority partnerů než ty tradičně obecně přijímané. Právní úprava rodičovské dovolené tuto skutečnost odráží a umožňuje nejen matkám, ale také otcům, aby s dětmi zůstávali doma a pečovali o jejich zdravý vývoj. Je však zapotřebí větší solidarita mezi muži a ženami, jestliže mají muži převzít větší odpovědnost za roli pečovatele.⁹⁰

Z hlediska rovnosti pohlaví je dle mého názoru naprosto adekvátní, že byla tato změna provedena. Rodičovská úloha muže i ženy je na stejné úrovni a nelze o jednom/jedné z nich říci, že by byl horším rodičem než ten/ta druhý/á. Proto záleží vždy na konkrétním uspořádání té které rodiny, zda se rozhodne pro model již tradičně zažitý, nebo zda zvolí cestu opačnou, která si však pomalu, ale jistě začíná ve společnosti hledat své místo. Zároveň se také domnívám, že ve značné míře může prospět rodinám při zvažování finančních hledisek při péči o děti. Jestliže tak bude vydělávat žena více peněz než muž, bude úplně logické, že muž převezme větší díl péče o děti, aby se mohla žena věnovat svému povolání a živit rodinu. Toto jsou však jen některé příklady z mnoha, které odůvodňují stávající úpravu, odhlédneme-li od toho, že velmi zásadním důvodem pro přijetí těchto ustanovení bylo dosažení harmonizace české právní úpravy s právem EU.

Nakonec bych pro shrnutí výše napsaného chtěla říci, že je dle mého názoru správné, že právní řád poskytuje všem bez rozdílu široké možnosti, ze kterých mohou volit, a sami si určit a vybrat, jak si svůj život zařídí, aby jej mohli prožívat plnohodnotně a spokojeně.

⁹⁰ Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996, str. 50

Seznam použitých právních předpisů

- z.č. 1/1993 Sb., Ústava ČR ve znění pozdějších předpisů
- z.č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- z.č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- z.č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- z.č. 143/1992 Sb., zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- z.č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích české a Slovenské Federativní republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů
- z.č. 441/1990 Sb.,
- z.č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za kterých mohou mladistvý výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- z.č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Smlouva o založení Evropského společenství
- Charta základních práv Evropské unie
- Nařízení Rady (EHS) č. 1365/75 ze dne 26. května 1975 o založení Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek – v Článku 2 odst. 3 tohoto Nařízení je obsaženo, že se Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek jako svých zásadním cílem zabývá mimo jiné také problémy, které jsou specifické pro určité kategorie pracovníků. Mezi tyto kategorie je možné bezesporu zařadit také ženy a jejich postavení v pracovním procesu.
- Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů
- Nařízení Rady (ES) č. 2062/94 ze dne 18. července 1994 o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci

- Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci po muže a ženy (pozbyde platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- Směrnice Rady č. 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)
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (pozbude platnosti účinností Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání)
- Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Doporučení Rady č. 84/635/EEC ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen

- Doporučení Komise č. 87/567/EHS ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen
- Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Doporučení Komise č. 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o dítě
- Doporučení Rady č. 96/694/EHS ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech
- Všeobecná deklarace lidských práv
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Úmluva MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů
- Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva MPO č. 103 o ochraně mateřství
- Úmluva MPO č. 111 o diskriminaci

Seznam použité literatury

Monografie

- Bělina, M. a kolektiv Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, 2004
- Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, 2007
- Nováková, J. (uspořádala), Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001
- Šturma, P., Charta základních práv Evropské unie, in Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004
- Tichý, L., Rainer, A., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R., Evropské právo, 3. vydání, C.H.BECK, 2006
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, 2007
- Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, 2007
- Kubínová, M. a kol. Zákoník práce po novele. Praha: SONDY, s.r.o., 2000
- Hochman, J., Kottnauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, 2005
- Pavlíček, V. a kolektiv, Ústav a ústavní řád České republiky, Komentář 2. díl Práva a svobody, Linde Praha a.s., 2002
- Hochman, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L., Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související, Linde Praha a.s., 2007
- Hochman, J., Kottnauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, 2005
- Jakubka, J., Zákoník práce pro praxi, Anag, 2004
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, Polygon, 2004
- Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, 2.aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004
- Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007, 1. vydání, Nakladatelství ANAG

- Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha, 2007
- Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007, 1. vydání, Nakladatelství ANAG, 2007
- Leiblová, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15.2.2006, 3. aktualizované vydání, Nakladatelství ANAG, 2006
- Merta, L., Zákon o mzdě a soubor všech právních předpisů souvisejících s odměňováním pracovníků v podnikatelské sféře, Sondy s.r.o., 2001
- Merta, L., Zákon o platu a soubor všech právních předpisů souvisejících s odměňováním pracovníků ve veřejných službách a správě, Sondy s.r.o., 2001
- Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha, 2007
- Jakubka, J., Zákoník práce pro praxi, Nakladatelství ANAG, 2004
- Ženíšková, M., Zákon o nemocenském pojištění od 1.1.2007 s komentářem a příklady, Nakladatelství ANAG, 2006

Články

- Fuchs, M., Rovné příležitosti pro muže a ženy, Sociální politika, 9/98
- Fuchs, M., Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, Sociální politika, 10/1998
- Fuchs, M., Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, Sociální politika, 11/1998
- Matyášek, P., K problematice zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Právo a zaměstnání, 1-2/1999
- Štangová, V., K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, 6/2001
- Nováková, J., Veřejná diskuse na téma rovnost mužů a žen, Sociální politiky, 9/2002
- Nováková, J., Nápravná opatření při porušování principu rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích, Právní zpravodaj, str. 9

- Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 3-4/1996

Příloha č.1

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví

Území: Česká republika
Období: 2005

	Podíl zaměstnanců v %			Placený čas zaměstnanec v hodinách za měsíc			Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč			Medián hrubých měsíčních mezd			Variační koeficient
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	mezí
Celkem	100,00	57,07	42,93	172,0	173,6	169,9	21 674	24 271	18 221	18 589	20 265	16 443	0,78
z toho hlavní příslušníci armády	0,52	0,47	0,05	*	*	*	*	*	*	*	*	*	i.d.
třídy KZAM	6,94	4,71	2,23	170,3	170,3	170,4	43 583	49 853	30 365	32 429	36 561	25 187	1,00
řídící pracovníci	12,84	5,91	6,92	172,0	171,8	172,2	28 979	33 920	24 758	24 366	28 391	22 483	0,63
vědečtí a odborní duševní pracovníci	23,13	10,95	12,19	170,9	171,4	170,5	23 641	27 300	20 353	21 174	24 774	18 941	0,50
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	6,50	1,50	5,00	169,3	171,8	168,5	17 498	20 332	16 648	16 175	18 464	15 576	0,44
nižší administrativní pracovníci	6,50	2,47	4,03	170,8	173,3	169,3	13 718	16 154	12 229	12 034	14 636	11 298	0,50
provozní pracovníci ve službách a obchodě	1,25	0,63	0,62	177,7	179,4	175,9	13 547	14 426	12 666	13 007	13 786	12 086	0,28
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb	18,65	15,29	3,36	173,3	174,4	168,2	17 824	18 836	13 216	17 045	18 033	12 399	0,34
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	16,88	12,09	4,79	173,9	176,2	168,0	17 624	18 930	14 329	17 059	18 324	13 925	0,32
obsluha strojů a zařízení	6,79	3,07	3,72	170,8	174,0	168,1	12 261	14 018	10 814	11 298	13 267	10 064	0,35
pomocní a nequalifikovaní pracovníci													

VDB výstupní objekty 1.0.8 ©

Příloha č.2

Gender pay gap in unadjusted form



Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings

Gender pay gap is given as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees aged 16-64 that are 'at work' (5+) hours per week.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU (27 countries)	17 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	
EU (25 countries)	17 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	17 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	
EU (15 countries)	17 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(rs)	15 ^(s)	
Euro area	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	14 ^(s)	
Euro area (13 countries)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	14 ^(s)	
Euro area (12 countries)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	14 ^(s)	14 ^(s)	
Belgium	12	10	10	9	11	13	12			6 ^(b)	7	7 ^(p)
Bulgaria	:	:	:	:	:		22 ^(r)	21 ^(r)	18 ^(r)	16 ^(r)	15 ^(r)	14
Czech Republic	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19	18
Denmark	15	15	13	12	14	15	15	18 ^(b)	18	17	18	17
Germany	21	21	21	22	19	21	21	22 ^(b)	23	23	22	22
Estonia	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25	
Ireland	20	21	19	20	22	19	17		14 ^(b)	11 ^(p)	9 ^(p)	9 ^(p)
Greece	17	15	13	12	13	15	18	17	11 ^(b)	10	9 ^(p)	10 ^(p)
Spain	13	14	14	16	14	15	17	21 ^(b)	18	15	13 ^(p)	13 ^(p)
France	13	13	12	12	12	13	14	13	12 ^(b)	12	12	11 ^(p)
Italy	8	8	7	7	8	6	6			7 ^(p)	9	
Cyprus	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25	24 ^(p)
Latvia	:	:	:	20	20	20	16	16	16	14 ^(br)	16 ^(r)	16
Lithuania	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15	
Luxembourg	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14	14
Hungary	22	23	24	23	21	21	20	16	12 ^(r)	14 ^(r)	11	11
Malta	:	:	:	:	:	11	9	6	4	4	4	3
Netherlands	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18	
Austria	22	20	22	21	21	20	20		17 ^(b)	18	18	20
Poland	:	:	:	:	15		12	11	11	10	10	12
Portugal	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 ^(b)	9	
Romania	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14 ^(b)	13	10
Slovenia	14	15	14	11	14	12	11	9	7 ^(p)	8 ^(p)	8 ^(p)	8 ^(p)
Slovakia	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24	22

Finland	:	17	18	19	19	17	17	20 ^(b)	20	20	20	20
Sweden	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16	16
United Kingdom	26	24	21	24	22	21	21	23 ^(b)	22	22	20 ^(b)	:
Croatia	:	:	:	:	:	:	:	:	11	11	11	:
Turkey	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Iceland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Norway	:	:	16	16	17	17	17	16	16	16	16	16
Switzerland	:	23	:	22	:	21	:	21	:	19	:	19
United States	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Japan	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

- (:) Not available
- (s) Eurostat estimate
- (r) Revised value
- (b) Break in series
- (p) Provisional value