

Úvod

V této diplomové práci se zabývám otázkami zvláštních pracovních podmínek žen. Pro zpracování daného tématu jsem se rozhodla proto, že je zajímavé a praktické a navíc mě jako ženu právní úprava této problematiky také ovlivňuje. Téma zvláštních pracovních podmínek žen je v posledních letech velmi diskutované a aktuální na celém světě. Zaměstnanost žen neustále vzrůstá.

V dnešním moderním světě jsou ženy a muži téměř naprosto rovnoprávní a ženy se už po dlouhou dobu mohou účastnit pracovního života stejně jako muži. To se projevuje také na neustále se zvyšující zaměstnanosti žen. Realizace rovnoprávnosti žen s muži vyžaduje vytvoření vhodných podmínek v oblasti ekonomické, politické a právní. Nicméně uskutečňování plné rovnoprávnosti žen s muži kromě toho vyžaduje, aby některé pracovní podmínky byly pro ženy upraveny diferencovaně. Ženy však ve společnosti zastávají ještě další, velmi důležitou roli, roli mateřskou, se kterou úzce souvisí i fyziologické zvláštnosti ženského organismu. Aby ženy mohly úspěšně skloubit výkon zaměstnání s péčí o děti, je třeba jim k tomu vytvořit na pracovišti potřebné podmínky. Takové zvláštní pracovní podmínky, které jim poskytnou zvýšenou ochranu a zamezí jejich diskriminaci.

Rozhodne-li se žena budovat kariéru, musí si nejprve stanovit osobní i profesní cíle, kterých chce dosáhnout a pak také způsoby jejich naplnění. Žena musí rovněž jako nutnost přijmout neustálé si rozšiřování znalostí v daném oboru a zdokonalování projevu a vystupování ve společnosti.

Cílem této práce je analyzovat a zhodnotit současnou platnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen a zároveň upozornit na změny, které přinesl nový zákoník práce. V závěru práce bych se ráda pokusila o shrnutí uvedené problematiky, její zhodnocení a navrhnouti svých námětů na zlepšení stavu.

Zaměstnaností žen a vysvětlením pojmu zvláštní pracovní podmínky se zabývám v prvních kapitolách své práce. Poté přecházím k historii a vývoji úpravy pracovních podmínek žen až do současnosti. Zmiňuji také změny, které nastaly s nástupem kapitalismu a byly provedeny na základě nutnosti harmonizovat české právo s právem Evropských společenství před vstupem a po vstupu do Evropské unie. Nemohla jsem opomenout ani judikaturu Evropského soudního dvora, vztahující se ke zpracovávané tématice. Vzhledem k existenci nového zákoníku práce nastiňuji okolnosti, které vedly k jeho vytvoření a pro úplnost stručně uvádím principy a změny, které nový zákoník

přinesl. Dále se věnuji dokumentům mezinárodního práva, které se rovněž dotýkají uvedené problematiky. Hlavní těžiště mé práce spočívá v rozboru pozitivně platné právní úpravy. Vycházím z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

V závěru své práce se věnuji otázce pracovních podmínek těhotných žen a matek, včetně úpravy mateřské a rodičovské dovolené. V souvislosti s touto tematikou se zabývám také ochranou těchto zaměstnankyň při změně a skončení pracovního poměru, kterou nelze opomenout. Na konci jsem učinila krátký exkurz antidiskriminačním zákonem. I ten se totiž částečně dotýká mnou zpracované problematiky. Zabývá se především diskriminací a rovným zacházením, které jako hlavní principy zakotvuje i zákoník práce.

Téma své diplomové práce zpracovávám především z pohledu pracovního práva, ale nelze zapomenout ani na problematiku sociálního zabezpečení, která s tématem souvisí. Této úpravě se věnuji pouze částečně.

Jde dohromady práce a rodina? Je možné skloubit pracovní a rodinný život, když stále ještě někde převažují názory, že zaměstnáváním muž naplňuje své poslání, kdežto ženě je vyhrazena „kariéra v domácnosti“? Na tyto a řadu dalších otázek se pokusím odpovědět v této práci.

Při psaní diplomové práce jsem čerpala zejména z komentářů k právním předpisům, z vysokoškolských učebnic pracovního práva a především z odborných článků publikovaných v časopisech Právo a zaměstnání, Národní pojištění apod., jež jsou zaměřeny na otázky související s tématem mé práce.

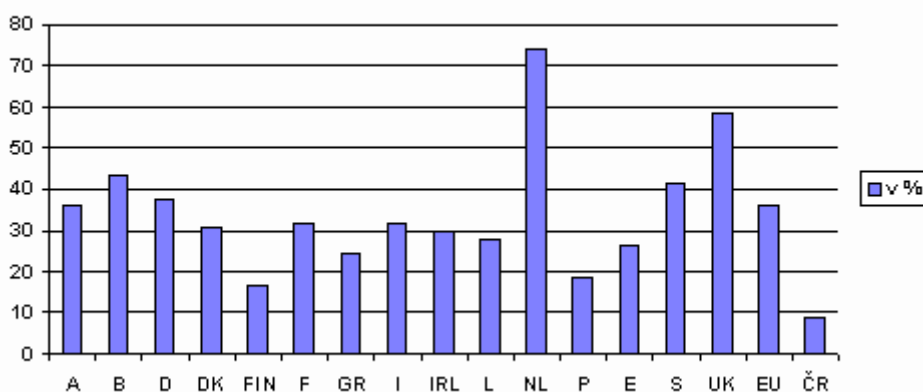
Závěrem je mou milou povinností poděkovat vedoucí mé diplomové práce paní **JUDr. Věře Štangové, CSc.** za odborné vedení a rady při jejím zpracovávání.

1 Zaměstnanost žen

Je postavení žen a mužů na pracovním trhu stejné? Práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace. Představuje pro ně zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi důvody práce je pocit zvyku.

V dnešní době ženy na celém světě zaujímají důležité postavení v ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Ženy tvoří asi třetinu všech pracujících na světě a jejich počet stále stoupá. Zapojení žen do práce je největší ve střední a východní Evropě.¹ Při srovnávání počtu zaměstnaných žen v různých zemích dojdeme k závěru, že v západní Evropě značná část žen pracuje na částečný úvazek. V České republice to není příliš častý jev (viz graf 1). V České republice nejsou ženy v evropském srovnání příliš ekonomicky činné, pokud mají děti, ale naopak, jsou-li bezdětné, je jejich ekonomická aktivita vyšší. Práce na plný úvazek totiž logicky přináší problémy jak v rodině, tak v zaměstnání.

Graf 1: Podíl zaměstnaných žen na zkrácený pracovní úvazek v zemích EU a v ČR v %



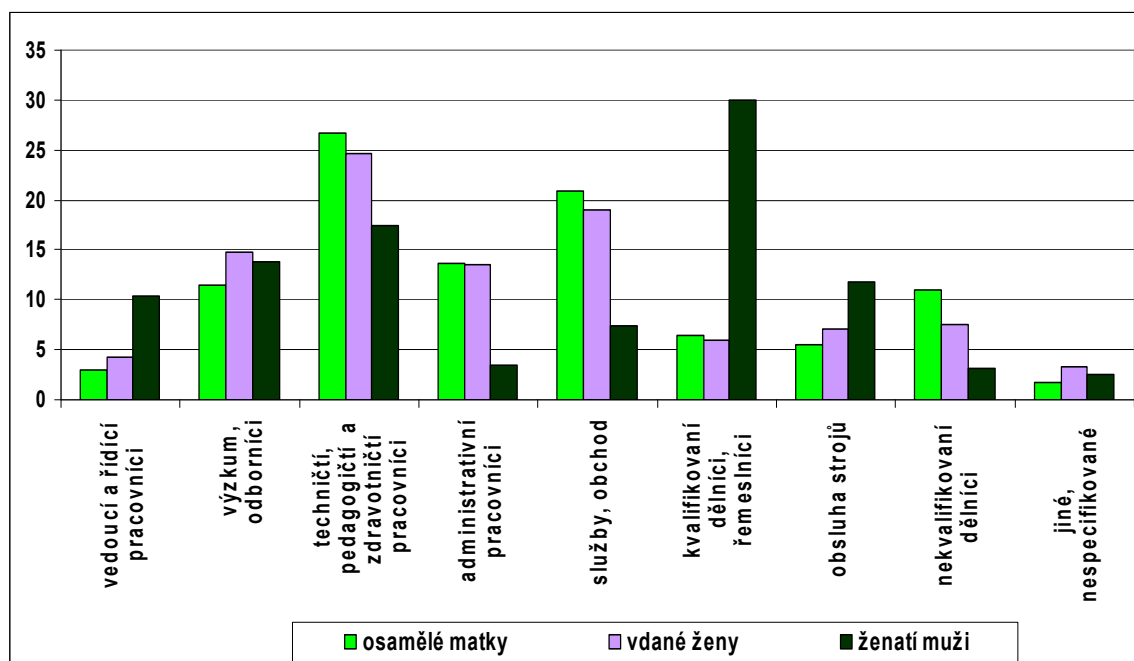
Vysoká zaměstnanost žen je důsledkem celé řady objektivních a subjektivních příčin, zvyšováním vzdělanosti a kvalifikace žen, jejich snahou po uplatnění nabytého vzdělání a zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny. Ve vyspělých zemích se zvyšuje počet vdaných žen a matek malých dětí, které jsou ekonomicky činné. Ekonomicky a

¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, 2007, s. 334.

politicky vyspělou společnost si nelze představit bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti žen. Snaha po zrovnoprávnění se prolíná celými moderními dějinami. Tento jev je nutno zabezpečovat realizací důležitých sociálních práv a rovného postavení mužů a žen, pokud jde např. o přístup k výkonu povolání atd. Pro zajištění rovnoprávnosti žen s muži je nezbytné vytvořit ženám v rodině, v práci i ve veřejné činnosti v podstatě stejné podmínky, jaké mají muži. Její uskutečňování však vyžaduje, aby některé z pracovních podmínek byly pro ženy upraveny diferencovaně. Žena, která není plně závislá na muži, má možnost lépe využívat svých práv nejen v rodině, ale i ve společnosti a v zaměstnání.

Práci českých žen charakterizují zejména tyto prvky: péče, výchova, pomoc a služby. Dle údajů Statistické ročenky Českého statistického úřadu z roku 1999 bylo nejvíce žen zaměstnáno na pozicích techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, nejméně jich naopak pracovalo v zemědělství a lesnictví (pouhé 2 ženy).

Graf 2: Počet pracovníků ve vybraných odvětvích podle pohlaví a rodinného stavu



Ve srovnání s rokem 1999, byly v roce 2007 počty žen a mužů podle rodinného statusu, pracujících v různých odvětvích zcela jiné, jak vyplývá z grafu 2. Uvedená data jsem čerpala ze Statistické ročenky Českého statistického úřadu za rok 2007. Z údajů úřadu je patrné, že vyšší podíl nezaměstnaných je u osamělých matek. Co způsobuje jejich horší pozici na trhu práce? Z hlediska „lidského kapitálu“ mají osamělé matky

horší předpoklady pro profesní uplatnění. Rovněž tak jejich návrat na pracovní trh po přerušení kariéry je obtížnější. Tato skupina matek musí vynakládat větší úsilí na dosažení žádoucí životní úrovně.

Dalšími znevýhodněnými skupinami na trhu práce jsou ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy vracející se do práce po mateřské dovolené.

Jednou z cest ke zrovnoprávnění mužů a žen je vyvážená vzdělanostní struktura a odstranění jakýchkoliv diskriminací v přístupu ke vzdělání. V České republice je tradičně vzdělanost žen na velmi vysoké úrovni. Vysoká vzdělanost se přesto neprojevuje v jejich zastoupení v rozhodovacích procesech, kde počet žen je mnohem nižší než u mužů, a není oblastí, ve které by na řídicích pozicích převažovaly ženy. Pronikání žen do vedoucích pozic je otázkou několika posledních let. Malé procento žen je zastoupeno např. i v Parlamentu České republiky.

Jedním z největších problémů, se kterými se žena v pracovních vztazích potýká, je platová diskriminace. Zachováním této formy diskriminace nikdy nedojde k úplnému faktickému zrovnoprávnění muže a ženy. Většinou okupují prestižní a výnosně placené zaměstnání muži. Nerovnost v odměňování je převážně výsledkem feminizace některých odvětví (zejména školství nebo zdravotnictví).

Zaměstnanost žen a jejich participace na trhu práce má více než 50 let stejné rysy a za poslední období došlo jen k minimálním změnám. Pro Českou republiku je typická vysoká zaměstnanost žen ve všech věkových kategoriích.

Právo žen na zvláštní pracovní podmínky lze považovat za jedno z nejdůležitějších sociálních práv.² Toto právo je zakotveno v čl. 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který říká, že „ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“. Toto ustanovení rozvádí řada předpisů pracovněprávních i předpisů sociálního zabezpečení.

Názory na úpravu postavení žen v pracovních vztazích nejsou v právních řádech všech zemí jednotné. V některých ekonomicky vyspělých státech se objevují tendence, kdy ženy odmítají výhody v pracovním procesu zejména z obavy, aby se zaměstnavatelé nebránili jejich přijímání do práce. I některé feministické organizace (např. v USA) požadují absolutní rovnost mužů i žen ve všech oblastech života a odmítají jakékoliv

² Štangová, V.: Postavení žen v pracovním právu, in: Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 1996, č. 3 – 4, s. 47.

zvýhodňování žen v pracovněprávních vztazích.³ Tento radikální přístup se naštěstí v České republice neuplatňuje.

Zaměstnanost žen, jakož i vytvoření a zajišťování vhodných pracovních podmínek pro ně, aby mohly řádně plnit bez újmy na zdraví nejen povinnosti vyplývající z jejich zaměstnání, ale rovnocenně i své další neméně důležité mateřské povinnosti, patří mezi nejaktuálnější a nejožehavější otázky současnosti. Jejich řešením se zabývají nejen právníci, ale také ekonomové, politici, odboráři, zdravotníci, sociologové, psychologové, pedagogové a jiní odborníci.

³ Štangová, V.: Postavení ženy v pracovním právu, in: Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 1996, č. 3 – 4, s. 59.

2 Pojem zvláštních pracovních podmínek žen

Zvláštní pracovní podmínky žen je třeba chápat jako soubor práv a povinností žen, příp. právem doporučených plnění zaměstnavatelů a státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.⁴ Tento pojem je v pracovněprávní literatuře různě vymezován. Obecně lze drobně se odlišující definice shrnout tak, že zvláštní pracovní podmínky jsou specifické podmínky, které jsou v zájmu ochrany zaměstnaných žen odlišné od obecných pracovních podmínek.⁵

2.1 Pracovní podmínky

Právo na důstojné a přiměřené pracovní podmínky patří mezi základní sociální práva všech občanů. V právnické literatuře se pojem „pracovní podmínky“ chápe dvojitým způsobem – v širokém a užším smyslu. Rozdíl v obou pojetích tkví v tom, že pracovní podmínky v širším smyslu zahrnují všechna práva a povinnosti zaměstnance, plynoucí z právní úpravy pracovního poměru, včetně pracovních a kolektivních smluv. Užší smysl tento pojem omezuje pouze na práva a povinnosti zaměstnance, týkající se způsobu plnění jeho pracovních úkolů. Proto pod tento užší pojem nespádají ta práva a povinnosti, která nemají těsnou souvislost s jeho pracovním závazkem. Těmito právy a povinnostmi se rozumí např. zajištění ubytování, stravování, doplňování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, zajišťování dopravy do zaměstnání atd.

Zajištění vyhovujících pracovních podmínek je základním předpokladem řádného výkonu práce zaměstnancem. Každý zaměstnavatel potřebuje kromě jiných zdrojů i kvalifikovanou pracovní sílu, aby mohl zajistit kvalitní výkon své práce. Úspěšnost zaměstnavatelů tak závisí na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců.⁶ Spokojený zaměstnanec pracuje s nasazením, má chuť do práce a má k ní jen a jen kladný vztah. Pokud chce zaměstnavatel mít samé takovéto zaměstnance, musí je motivovat a vytvářet jim příznivé podmínky pro práci i pro dobu odpočinku. Teprve tehdy bude zaměstnanec plně spokojen a zisky zaměstnavatele tak porostou.

⁴ Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha, 1988, s. 247.

⁵ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, Praha, AUC Iuridica, 1987, s. 53.

⁶ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha, 3. přepracované a doplněné vydání, 2007, s. 335.

Mezi pracovní podmínky je třeba zařadit především povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle obsahu pracovní smlouvy a platit mu za její vykonání sjednanou mzdu. Dále sem patří např. stanovení délky pracovní doby, délky dovolené, maximálního počtu hodin práce přesčas, které lze po zaměstnanci žádat, stanovení povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale také rovněž zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých.

Jaké funkce plní pracovní podmínky? Především mají funkci ekonomickou, tzn. že ovlivňují bezesporu produktivitu práce i úsilí a iniciativu zaměstnanců. Neméně významná je i jejich funkce společenská, spočívající v péči o člověka, tedy v tom, aby každý zaměstnanec mohl bez ohrožení svého života a zdraví plnit všechny úkoly vyplývající z pracovněprávních vztahů.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky vyplývá z čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Ten stanoví, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“. Vytváření uspokojivých pracovních podmínek zaměstnancům patří mezi základní povinnosti zaměstnavatelů.⁷ Zákoník práce ukládá v § 224 odst. 1 zaměstnavatelům povinnost vytvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, které jim umožní bezpečný výkon práce. Tento pojem používá zákoník práce ještě na dalších místech, přesto jeho definici nikde v celém zákoně nenajdeme.

Problematika pracovních podmínek je rovněž upravena v části desáté zákoníku práce, nazvané Péče o zaměstnance.

2.2 Zvláštní pracovní podmínky žen

Právo žen na zvláštní pracovní podmínky je významným sociálním právem a rovněž jedním z druhů pracovních podmínek. Realizuje jej stát prostřednictvím svých orgánů a organizací.

Vysoký stupeň zapojení žen do pracovního procesu má tu nevýhodu, že žena má velice důležitou nezastupitelnou funkci, a sice funkci mateřskou. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby byla ženám v pracovním poměru poskytována zvýšená ochrana. Na druhou stranu ale přílišná ochrana práce žen může vést ke zhoršení možnosti jejich pracovního uplatnění, někdy až k diskriminaci. Jedním z důvodů zavedení zvýšené ochrany žen je biologický faktor,

⁷ Viz k tomu § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (zák. č. 262/2006).

který činí všechny ženy citlivějšími vůči určitým druhům prací a pracovišť, zejména hlučným a prašným. Žena nemůže, zejména např. v těhotenství, přetěžovat svůj organismus fyzicky náročnými pracemi (zvedat těžká břemena apod.). Nelze ani připustit, aby pracovala v prostředí, které by mohlo vážně ohrozit její zdravotní stav. Dalším důvodem je faktor společenský, který od ženy očekává, že péči o děti a domácnost skloubí se zaměstnáním. Toto spojení rolí ženy vyčerpává fyzicky i psychicky, proto některé ženy řeší ve svém životě zásadní otázku, zda dají přednost budování své kariéry nebo se budou plně věnovat výchově a péči svých dětí. Některé ženy zastávají obě role, v takové situaci se ale může projevit riziko, že ani jednu z rolí nebudou vykonávat kvalitně a dostatečně. Zapojení do pracovního procesu může být u některých žen překážkou pro plnění jejich mateřského poslání.

Oba výše uvedené faktory se projevují nejvýrazněji hlavně u těhotných žen a matek malých dětí.

Z výše uvedených skutečností vyplývá nutnost zajistit ženám takové pracovní podmínky, které vytvoří prostor pro úplné zvládnutí všech jejich povinností. K zajištění odpovídajících podmínek slouží právní úprava, zejména čl. 32 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Ten stanoví, že „ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky“. Péčí se tu zamýšlí nejen právní ochrana, ale i poskytnutí určitého sociálního zázemí ženě tak, aby jí byla usnadněna nová sociální situace v době mateřství. Citovaný článek se týká těhotných žen zvláště proto, že tato skupina ženské části populace je nejvýrazněji ovlivněna biologickým a společenským faktorem. Právní úprava je tak provedena odlišně pro ženy obecně a pro těhotné ženy a matky malých dětí.⁸ Uvedené skupiny osob jsou objektivně znevýhodněny při výkonu povolání a získávání zaměstnání.

⁸ Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1988, s. 247.

3 Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen

Proč má i v současné vyspělé západní společnosti žena leckde horší společenské postavení než muž? Pro získání odpovědi na tuto otázku se musíme vrátit a ponořit hlouběji do historie.

Pracovní podmínky žen začaly být upravovány až s nástupem kapitalismu, ale úprava byla roztržitá a nejednotná. Komplexní úpravy na území našeho státu se problematika dočkala až na začátku druhé poloviny 20. století, konkrétně nabytím účinnosti zákoníku práce z roku 1965.

3.1 Právní úprava pracovních podmínek žen do vzniku ČSR

Na počátku Adam a Eva možná dělali tytéž činnosti. Potom však bylo na cestě dítě a Eva byla pomalejší a nemohla už zvedat těžká břemena. Bylo tedy na Adamovi odhánět nebezpečná zvířata, zabíjet je a nosit domů a manipulovat s těžkými kameny. Když se dítě narodilo, Eva se o něj musela starat, tím byla omezena v pohybu. Takže bez ohledu na to, jak stejně mohli Adam a Eva začínat, dříve či později se jejich činnosti diferencovaly.

Podobně to platilo v primitivní společnosti. Muži lovíli, vyráběli zbraně, stavěli čluny a těžili nerosty, ženy nosily vodu, ale hlavně vařily a pečovaly o děti.

Ženy tedy byly zaměstnávány odedávna. Koncem feudalismu a v raném kapitalismu se najímaly k obstarávání pomocných služeb v domě a v hospodářství, a to v rámci tzv. čelední smlouvy. Práce žen nabyla na významu vznikem domácí práce a manufaktur (např. tkadleny, přadleny apod.). Rozvoj průmyslu měl za následek i to, že ženy nastoupily do zaměstnání v továrnách jako dělnice. Jejich práce však byla zpravidla mnohem hůře placená, než stejná práce mužů. Mnozí podnikatelé tak dávali přednost lacinějším ženským pomocným pracovním silám.

Participaci na politické či náboženské moci měli výhradně muži. Jen občas se objevily výjimky. Snad největší byla panovnice egyptských dějin Kleopatra, která proslula jako velmi sebevědomá a ctižádostivá žena, na svou dobu velmi emancipovaná a nebála se použít svého osobního kouzla pro dosažení kýženého výsledku.

Ve středověku se žena více přimknula k tradiční roli správkyně domácího krbu, rodičky, vychovatelky dětí a kuchařky. Díky katolické církvi se podíl žen na mocen-

ských strukturách zmenšil na nulu. Ovšem i v této době se objevují ženy, které mají zřejmé politické a mocenské ambice. Práce žen byla tehdy velice nízce hodnocena. Ženy zpravidla dostávaly mnohem nižší platy než muži.

Teprve osvícenství přináší rozsáhlejší celospolečenskou diskusi. Za české panovnice Marie Terezie však otázka postavení žen ve společnosti byla v úplných začátcích. Se ztrátou monopolu katolické církve získávají ženy větší podíl na chodu věcí duchovních.

K rozvoji sociálního zákonodárství na našem území došlo až v druhé polovině 19. století. Prvním zákonem upravujícím tuto problematiku byl živnostenský zákon z roku 1859. Obsahoval úpravu, která zajišťovala minimální ochranu všech žen bez ohledu na těhotenství a mateřství. Kromě této úpravy byla v 80. a 90. letech téhož století přijata řada dalších zákonů, které zavedly omezené hmotné zabezpečení dělníků.⁹ Zákon č. 33/1988 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků, upravoval nemocenské pojištění jako obligatorní. Na základě tohoto předpisu měly ženy při porodu nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky nebo lékaře a po porodu měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů od porodu.

Přes celý tento vývoj se až v 19. století objevují první silnější protesty žen za větší politická práva. Stěžejním cílem těchto protestů bylo získat aktivní i pasivní volební právo. V této době se začala rozmáhat a organizovat dělnická třída a byly zakládány různé podpůrné spolky. Ty ale ani zdaleka nezajišťovaly jakoukoliv podporu pro ženy. Péče o matku a dítě byla v té době výlučně záležitostí rodiny.¹⁰

3.2 Vývoj právní úpravy v letech 1918 – 1945

Celkový politický vývoj v této době nahrával tomu, že ženy získaly volební právo. V České republice je právo volit uzákoněno pro ženy od roku 1918. Hnutí za ženská práva sílí, ale s dosažením tohoto úspěchu je stále složitější nabourávat méně viditelné formy diskriminace.

Ukončení 1. světové války, za níž došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců, přineslo řadu změn v oblasti pracovního práva i sociálního zabezpečení. A výsledek? Československo jako první stát na světě uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu (zákon č.

⁹ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 13.

¹⁰ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 12.

91/1918 Sb.). Naproti tomu první československá ústava (zákon č. 121/1920 Sb.) neobsahuje v tomto směru žádné ustanovení.

Po první světové válce došlo k významné změně v postavení žen ve společnosti. V Československu začaly být ženy považovány za rovnoprávné s muži díky nové Ústavě z roku 1920. Ústava přiznala ženám formální rovnost s muži před zákonem. Současně se začalo rozvíjet i ochranné zákonodárství v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen.

Právní úprava pracovních podmínek byla v době mezi světovými válkami v Československu poměrně vyspělá v porovnání s ostatními státy, ale i přesto nebyla dokonalá. Úprava byla organizačně roztržštěná, nejednotná a mezi jednotlivými kategoriemi pojištěných osob existovaly velké disproporce.¹¹

Za okupace našeho území fašistickými oddíly vývoj pracovněprávního zákonodárství stagnoval. V platnosti zůstalo dřívější zákonodárství a provedeno bylo pouze několik málo úprav.

3.3 Vývoj po druhé světové válce

Požadavek důsledného zrovnoprávnění ženy se začal objevovat už s blížícím se koncem války. Ta významným způsobem přispěla k otevření pracovního trhu pro ženy. Během válek totiž odcházeli muži na fronty a o výrobu se tak musely starat ženy. Bylo to poprvé v historii, kdy ženy pracovaly jako průvodčí nebo řidičky tramvají. V současnosti to již nikoho nepřekvapí. V době po válce jejich zaměstnanost prudce stoupla. Tak začal zaměstnanecký boom žen.

Prvním dokumentem, který nastolil novou koncepci sociální politiky, byl Košický vládní program z roku 1945. Jeho cílem bylo vytvoření jednotného, sociálně spravedlivého a komplexního systému sociálního zabezpečení.¹² Po změně politického systému v únoru 1948 byl vydán zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Tento zákon byl připraven našimi odborníky v Anglii na základě koncepce Sira Williama Beveridge. Ten přišel v roce 1942 s návrhem na vytvoření národního pojištění založeného na třech základních principech: respektování dosavadní tradice a zkušeností zároveň s požadavkem vsutku „revolučního“ řešení; systémová harmonizace národního pojištění s ostat-

¹¹ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 19.

¹² Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 21.

ními základními sociálně politickými reformami a třetí princip spočíval v tom, že základem moderního sociálního zabezpečení je spolupráce a přičinění jak státu, tak jednotlivce. Podle Beveridge sociální stát musí usilovat o uspokojení základních potřeb člověka tím, že bobuje proti pěti základním sociálním „zlům“, a sice nevědomosti, nečinnosti, nemoci, nouzi a zanedbanosti.¹³ Pod velkým vlivem sira Beveridge byla ve Všeobecné deklaraci lidských práv OSN formulována sociální práva člověka. Přijetí zákona o národním pojištění bylo významným mezníkem ve vývoji sociálního zákonodárství v Československu. Zákon byl na svou dobu velmi moderní a pokrokový. Umožnil vytvoření nově jednotné soustavy národního pojištění, zvýšil všechny dávky, zrovnoprávnil nároky dělníků a ostatních zaměstnanců a poprvé rozšířil důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany.

Dalším důležitým dokumentem byl ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava 9. května. Ta obsahuje důsledkem společenských, politických a hospodářských změn, k nimž došlo na území naší republiky po osvobození a zejména pak po únoru 1948, zaručená práva. V kapitole první bylo stanoveno, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, § 10 dával právní základ pro ochranu rodiny a obsahoval ustanovení, že manželství, rodina a mateřství jsou pod ochranou státu. V § 26 odst. 3 byl zakotven nárok žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek se zřetelem k těhotenství, mateřství a péči o děti.¹⁴ Matkám tak příslušela mateřská dovolená, placené přestávky ke kojení dítěte a placená čtvrt hodina doprovodu dítěte do jeslí nebo mateřské školy, ale jen v některých sektorech. Ve většině závodů byla zavedena zvýšená ochrana těhotných žen a matek kojících děti jen administrativní cestou. Tyto ženy se nepřibíraly k práci přesčas a k noční práci ani tam, kde jinak byla dovolena. Po dobu těhotenství mohly být převedeny na jinou práci jen v případě, že o to samy požádaly. Jen zaměstnankyně některých podniků (např. ČSAD, státní statky apod.) měly nárok na převedení v době těhotenství na lehčí práce. Práva stanovená Ústavou byla dále konkretizována v předpisech nižší právní síly.

V roce 1949 začal platit nový zákon o rodině. Na jeho přípravě se podílela i významná představitelka ženského hnutí, poslankyně Milada Horáková.¹⁵ Zákon zrovnoprávnil obě pohlaví ve všech oblastech rodinného života. Negativní stránkou těchto

¹³ Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 3. aktualizované a doplněné vydání, C. H. Beck Praha, 2005, s. 4 – 5.

¹⁴ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., v původním znění.

¹⁵ Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a.s., únor 2008, s. 19.

změn bylo markantní přetížení žen. Tradiční role matky a manželky, na jejichž ramelech spočívá jak péče o domácnost, tak i výchova dětí, se nijak nezměnila.

Dalším důležitým stupněm ve vývoji pracovních podmínek žen bylo vydání a přijetí ústavního zákona č. 100/1960 Sb., Ústava ČSSR. V člancích 20 a 27 zakotvila právo žen na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.¹⁶ Z této vůdčí zásady pak vycházejí všechny další předpisy, týkající se zvláštní ochrany pracovních podmínek žen, včetně zákoníku práce. Úprava byla ovlivněna i příslušnými konvencemi a doporučeními Mezinárodní organizace práce.

K některým změnám v oblasti práce žen došlo ještě před přijetím zákoníku práce. Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, prodloužil mateřskou dovolenou z 18 na 22 týdnů a zavedl další mateřskou dovolenou do 1 roku věku dítěte. Ta ale nezahrnovala žádnou peněžitou pomoc.

¹⁶ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, PF UK, AUC Iuridica č. 3/1987, s. 22.

3.4 Přijetí zákoníku práce a jeho vývoj do roku 1989

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl schválen Národním shromážděním. Účinnosti nabyl dne 1. 1. 1966. Tento zákon byl prvním pracovněprávním kodexem v historii naší republiky. Byl mnohokrát novelizován, ale i přesto patřil k nejdéle platným právním předpisům v našem státě. Platil celých 40 let.

Pracovní podmínky žen byly v tomto zákoníku upraveny v hlavě sedmé. První oddíl upravoval pracovní podmínky žen obecně, oddíl druhý obsahoval pracovní podmínky těhotných žen a matek.

Úprava se vztahovala jak na ženy v pracovním procesu, tak i na ženy konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V komunistickém Československu se těmito ustanoveními řídily i členky výrobních družstev a vojákyně z povolání. Komplexní úprava pro všechny zaměstnance byla jeho velkou výhodou.

Tvůrci zákoníku práce se snažili zabezpečit dobré pracovní a životní podmínky žen tím, že uložili konkrétní povinnosti přímo organizacím a národním výborům. Ty měly za úkol ovlivňovat a usměrňovat zaměstnanost žen a její vývoj např. vytvářením nových pracovních příležitostí, zřizováním jeslí a mateřských škol atd. Byly také povinny zřizovat zařízení pro školní mládež (školní jídelny, družiny, kluby a další zařízení pro poskytování služeb) a upravovat jejich provoz tak, aby odpovídal potřebám zaměstnaných žen a matek.¹⁷

Zákoník práce zakazoval ženám některé druhy prací. Všem ženám byly zakázány práce stanovené v § 150 a pracoviště uvedená v resortních seznamech zakázaných pracovišť. Zakázána byla také noční práce.

Zákoník také upravoval převedení na jinou práci. Podle § 153 byl zaměstnavatel povinen převést těhotnou ženu nebo matku, která vykonávala zakázanou práci, na jinou vhodnou pozici. Vyplácen byl vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, a to v případě, že pracovnice po převedení dosahovala bez svého zavinění nižší výdělek. Určité výjimky pro tyto kategorie zaměstnanců se týkaly i pracovních cest a přeložení.

Ustanovení § 155 poskytovalo ochranu v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru. S těhotnými ženami a matkami dětí do 1 roku mohl být rozvázán pracovní poměr jen ze stanovených důvodů a jen výpovědí.

¹⁷ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 58.

Mateřská dovolená byla poskytována v délce 22 týdnů. Po skončení mateřské dovolené měla být zaměstnankyně zařazena na původní pracovní místo nebo na místo odpovídající pracovní smlouvě, pokud nebylo zařazení na původní místo možné. Zaměstnavatel byl také povinen upravit těhotné ženě nebo matce malých dětí pracovní dobu podle její žádosti. V následujících letech po přijetí zákoníku vstoupily v platnost další zákony, které ovlivnily úpravu problematiky péče o matku a dítě.¹⁸

Do roku 1989 byla zaměstnanost žen vyšší. V komunistickém bloku existovala pracovní povinnost a každý musel mít faktické zaměstnání, včetně žen.

3.5 Vývoj po roce 1989

Po roce 1989 došlo ke změně politické i ekonomické situace a v souvislosti s tím i k přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství a ke změně zákonů. Byla přijata četná řada novelizací zákoníku práce. Od roku 1990 se začala vyrovnávat situace v počtu žen a mužů v domácnostech. Nejen v České republice, ale po celém světě, se začalo veřejně diskutovat o lidských právech. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla ratifikována Parlamentem ČR a stala se součástí právního řádu. Na počátku roku 1998 se naše země připojila k mezinárodnímu trendu systematické strategie rozvoje týkající se rovných příležitostí žen a mužů.

V roce 1994 byla provedena jedna z nejvýznamnějších novelizací zákoníku práce, která zasáhla i do oblasti pracovních podmínek žen. Touto novelou byl zrušen zákaz noční práce žen. Tento zákaz byl absolutní pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě do 1 roku věku. Novela zavedla nové pojetí noční práce pro ženy a nadále se tak již nerozlišovalo mezi mužem a ženou při noční práci. Velký vliv na to měla Úmluva Mezinárodní organizace práce o noční práci.

V roce 1995 vstoupila v platnost Asociační dohoda, kterou se Česká republika zavázala přizpůsobit svou legislativu komunitárnímu právu. V roce 2000 bylo přijato několik zákonů s cílem harmonizovat český právní řád s právem EU (tzv. *acqui communitaire*). Nejvýznamnějším zákonem byla tzv. harmonizační novela.¹⁹ Mezi významné změny provedené tímto zákonem patřilo zavedení institutu rodičovské dovolené. Tento pojem nahradil zastaralý institut další mateřské dovolené. Pracovní volno z důvodu péče

¹⁸ Např. zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, zákon č. 107/1971 Sb., o výplatě mateřského příspěvku.

¹⁹ Zákon č. 155/2000 Sb.

o dítě mohl zcela nově čerpat také otec.²⁰ Zavedení tohoto institutu bylo promítnutím Směrnice ES 96/34, o rodičovském volnu do našeho zákoníku práce.

V průběhu následujících let byly připravovány další směrnice, které bylo nutno implementovat ještě před vstupem ČR do EU. Byla proto přijata tzv. euronovela zákoníku práce.²¹ Tato novela se však přímo netýkala zvláštních pracovních podmínek žen. Soustředila se zejména na otázky diskriminace a rovného zacházení.

Naopak zákon č. 436/2004, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti se dotýkal i úpravy zvláštních pracovních podmínek žen. Tento zákon mimo jiné zakázal zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ke změnám vycházejícím z této novely došlo pod vlivem směrnic č. 92/85/EEC, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a č. 76/207/EEC, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy.

Poslední novelou byl zákon č. 72/2006 Sb. Harmonizace naší úpravy se směrnicí 2002/14/ES se týká změn v oblasti informování zaměstnanců a projednávání určitých záležitostí s nimi. Do oblasti pracovních podmínek žen však žádné změny nepřinesla.

Přistoupení ČR k EU 1. 5. 2004 bylo pozitivním přínosem pro zvýšení úrovně v sociální oblasti. Tato událost ovlivnila hlavně předpisy ve sféře zaměstnanosti, předpisy týkající se rovného odměňování a rovného přístupu k zaměstnání a také zakládání institucí zabývajících se rovností mužů a žen.

3.6 Cesta k novému zákoníku práce

Zákoník práce z roku 1965 nevyhovoval měnícím se společenským a ekonomickým podmínkám, a to i přesto, že prošel hojným počtem novelizací. Bohužel neodpovídal ani úmluvám Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy a také právu ES. U této normy se předpokládalo, že většinu nedostatků bude možno odstranit dalšími novelizacemi a že vytvoření nového zákoníku práce není naléhavé. Postupem času se ale zákoník stal nepřehledným pro uživatelskou veřejnost, a tak naši zákonodárci začali s přípravami nového kodexu. Legislativní proces byl dlouhý a složitý. Rozhodování o přijetí tohoto kodexu provázelo mnoho diskusí a sporů. Kromě sporů na poli teoretickém provázely vznik zákoníku i rozepře politické. Zákoník práce byl definitivně schválen až poté, co Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky. Zákon byl

²⁰ Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání 6/2001, s. 2.

²¹ Zákon č. 46/2004.

přiját v roce 2006, vyhlášen byl ve Sbírce zákonů pod č. 262 a účinnosti nabyl dne 1. 1. 2007.

3.7 Principy a odlišnosti nového zákoníku práce

Nová právní úprava již odráží potřeby tržního hospodářství. Nadále však zůstává zachován zákaz diskriminace zaměstnanců.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006) (dále jen ZPr) vychází ze základního principu vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod: „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Přináší tedy, oproti předchozímu zákoníku, větší liberalizaci v pracovních vztazích a posiluje princip smluvní volnosti mezi účastníky. Dalším důležitým rozdílem je to, že starý zákoník práce byl na občanském zákoníku zcela nezávislý. Subsidiární použití jiných odvětví práva bylo zakázáno. Nový zákoník práce bude s občanským zákoníkem (OZ) provázán na principu subsidiarity. Rozhodl o tom Ústavní soud ve svém nálezu, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008. Nález rovněž zrušil mimo jiné ustanovení § 4 ZPr, který obsahoval princip delegace. V Parlamentu České republiky je nyní tzv. koncepční novela zákoníku práce, která již bude vycházet ze zmiňovaného nálezu a bude tak upravovat princip subsidiarity ZPr a OZ. I přesto, že daný paragraf byl zrušen, princip delegace ze zákoníku práce nebyl zcela odstraněn. Nový zákoník také, na rozdíl od starého, definuje závislou práci a obsah pracovněprávních vztahů. Jako základní pracovněprávní vztahy jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V ustanovení § 13 odst. 2 písm. c) ZPr je stanovena zásada, podle níž zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné odměny nebo platu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Princip má svůj nepopíratelný význam. Podle údajů EU si ženy stále vydělávají v průměru o 15 % méně než muži za hodinu práce. V ČR činí rozdíl v průměrných hodinových platech žen a mužů na srovnatelných pozicích 11 %.²²

Nový ZPr vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivních smluv, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor pro smluvní ujednání. Jeho součástí je také odměňování v podnikatelské

²² Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a.s., únor 2008, s. 40.

sféře²³, úprava odměňování zaměstnanců těch zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty²⁴ a úprava zákona o cestovních náhradách.²⁵

Naopak došlo k vynětí služebních poměrů ze zákoníku práce. Tyto vztahy se budou nadále řídit zvláštním zákonem.

Změny nastaly také v systematicke zákona. Změnilo se členění jednotlivých částí, přibýlo paragrafů a došlo i k přečíslování těch ustanovení, která zůstala nezměněna.

Zákoník práce pojmem zaměstnanec nerozlišuje podle pohlaví. V obecné rovině nečiní rozdíly mezi zaměstnancem – mužem a zaměstnancem – ženou.

O změnách, týkajících se problematiky zvláštních pracovních podmínek žen pojednám v kapitolách ve zvláštní části, věnujících se konkrétním institutům.

3.8 Všeobecná ustanovení zákoníku práce

Jedná se o úpravu v části první zákoníku práce. Patří sem předmět úpravy, účastníci pracovněprávních vztahů, základní zásady, rovné zacházení a zákaz diskriminace. Posledně zmiňované osobně považuji za nejdůležitější úpravu všeobecných ustanovení.

Zákoník práce v § 2 odst. 4 definuje závislou práci, na rozdíl od zákoníku předchozího. Ten tuto definici nezahrnoval. Za závislou práci je považován výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, který je charakteristický vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Takováto práce je konána dle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost, za mzdu, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele.

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Zaměstnanec je způsobilý nastoupit do práce, dosáhl-li věku 15 let a ukončil-li povinnou školní docházku. Může jím být muž i žena.

Klíčovým je v celém kodexu, zvláště s ohledem na vliv evropského práva, pojem „flexibilita“. Ta je velmi důležitá vzhledem k přechodu na moderní evropskou úpravu a na celosvětový trend v pracovním právu. Flexibilita znamená možnost smluvních stran upravit si vzájemná práva a povinnosti co nejsvobodněji, je rovněž důležitá v oblasti

²³ Dříve upraveno zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Zákon byl nabytím účinnosti zákoníku práce zrušen.

²⁴ Dříve upraveno zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Zákon byl nabytím účinnosti zákoníku práce zrušen.

²⁵ Zák. č. 119/1992 Sb.

kolektivních smluv. Přináší však s sebou i určité problémy. Mezi ně patří zejména deregulace práva.

Asi nejdůležitější změnou je dispozitivnost stávajícího zákoníku. Starý zákoník práce měl kogentní povahu a byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Dnes je tomu právě naopak.

Nejdůležitějšími zásadami nového zákoníku práce jsou rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Zaměstnavatelé musí se všemi zaměstnanci jednat stejně v otázkách pracovních podmínek, odměňování za práci ad. Zákoník práce zakazuje v § 16 jakoukoliv diskriminaci. Pro podrobnosti v této problematice odkazuje na antidiskriminační zákon. Jím se budu zabývat na konci své práce. Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.

4 Mezinárodní právo a zvláštní pracovní podmínky žen

Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva je stanoven v čl. 10 Ústavy ČR. Na jeho základě jsou vyhlášeny mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a jimiž je ČR vázána, součástí právního řádu ČR. Pokud mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Mezinárodní smlouvy, které splňují stanovené požadavky jsou přímo inkorporovány do vnitrostátního práva. Čl. 10 upravuje aplikační přednost mezinárodních smluv před zákonem. Mezinárodní právo velmi ovlivňuje obsah práva vnitrostátního.

Po druhé světové válce se zvyšuje zájem o lidská práva po celém světě. Dosavadní mezinárodní organizace aktivizují svoji činnost, další teprve vznikají. Jsou přijímány mezinárodní právní normy, jejichž hlavním cílem jsou lepší pracovní podmínky a vyšší standard sociálních práv.

Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav je důsledkem nejen stále silnější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale také důsledkem snah upravovat základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto úpravy unifikovat a přizpůsobovat.²⁶

4.1 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) je největší a nejvýznamnější přídruženou organizací Organizace spojených národů (OSN), která se zabývá sociálními právy. Základní principy, zejména svoboda projevu a sdružování, právo na kolektivní vyjednávání a spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců vyjadřuje Filadelfská deklarace z roku 1944, která byla včleněna do ústavy MOP. Organizace přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení týkající se zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství. Mezi nejvýznamnější úmluvy patří např. Úmluva o ochraně mateřství, Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání a řada dalších.

MOP se zaměřuje na ochranu žen hlavně proto, že založení rodiny je cílem mnoha pracujících lidí a těhotenství a mateřství je obdobím, kdy je žena i její rodina velmi zranitelná a potřebuje tak zvýšenou ochranu. Ochrana od státu nemá zajistit pouze rovnocenný přístup k zaměstnání, ale má také umožnit stálý příjem peněžních prostředků.

²⁶ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha, 2007, s. 35 – 36.

Úmluva o ochraně mateřství stanoví výši peněžité podpory pro ženy na mateřské dovolené. Musí být stanovena tak, aby zajistila těhotným ženám a matkám a jejich dětem dostatek zdravé výživy. Kojícím ženám mají být zajištěny přestávky ke kojení bez újmů na mzdě.

V roce 1951 vstoupila v platnost *Úmluva č. 45 z roku 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů*. Zakazuje zaměstnávání žen pracemi v podzemí a dolech bez ohledu na věk těchto žen, povoluje ovšem vnitrostátnímu zákonodárství stanovit výjimky.

Organizace práce vypracovala také *Mezinárodní zákoník práce*. Ten ovšem není právně závazný, ale používá se hlavně jako pomocný dokument při tvorbě vnitrostátních zákoníků práce.

Ratifikované a zveřejněné úmluvy MOP se stávají součástí našeho právního řádu. V totalitním režimu se nezveřejňovaly ve Sbírce zákonů, bylo je proto nutno po roce 1990 transformovat do právních předpisů především cestou novelizací.

4.2 Dokumenty Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (OSN) je největší politická mezinárodní mezivládní organizace. Byla založena v roce 1945 a jejím hlavním cílem je zajišťovat zachování lidských práv a podílet se na jejich ochraně. Zakládající listinou je Charta OSN. Pro sociální oblast má největší význam Hospodářská a sociální rada. Zabývá se především otázkami hospodářského, sociálního, výchovného a zdravotnického charakteru.

Dne 10. 12. 1948 schválilo Valné shromáždění *Všeobecnou deklaraci lidských práv*. Ta kromě základních lidských práv upravuje i základní sociální práva. V pracovněprávních vztazích to je zejména právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, dále právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc. Deklarace není závazná, má jen doporučující charakter.

Významným dokumentem, týkajícím se mimo jiné i práce žen, je *Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech* z roku 1966. Ten zakotvuje především právo na práci, na spravedlivou mzdu, právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo pracujících matek na mateřskou dovolenou. Tato práva jsou zaručena všem občanům smluvních států bez jakékoliv diskriminace.

Dalším dokumentem MOP je *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*. Tato smlouva zakazuje jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, které narušuje nebo ruší uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen ve všech oblastech.

4.3 Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy je mezivládní evropská organizace. Byla založena roku 1949. Jejím cílem je dosáhnout větší jednoty mezi členy. Během své působnosti přijala řadu opatření k podpoře rovnosti mezi muži a ženami.

Nejvýznamnějším dokumentem Rady je *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* z roku 1950. Úmluva se zaměřuje především na občanská a politická práva, jen v malé míře se týká práv sociálních. Mezi své hlavní principy nezahrnuje rovnost mezi muži a ženami, avšak v čl. 14 zakazuje „rozlišování“ mimo jiné na základě pohlaví při uplatňování práv chráněných Úmluvou. Navíc princip rovnosti mezi manžely s ohledem na jejich práva a povinnosti v manželství byl doplněn do Protokolu č. 7 k Úmluvě. Nutno zmínit, že zakomponování základního práva mužů a žen na rovné zacházení je aktuálním tématem a je projednáváno na mezivládní úrovni.

Dalším dokumentem této organizace je *Evropská sociální charta* z roku 1961, která představuje důležitý krok v úsilí zabezpečit sociální politice stejnou důležitost jako zájmům ekonomickým. Česká republika Chartu ratifikovala v roce 1999. Tato smlouva obsahuje podrobný katalog specifických práv žen, zejména právo na rovnou odměnu, ochranu matek a pracujících žen a sociální a ekonomickou ochranu žen a dětí. Charta je členěna na 5 částí, z nichž každá má jinou povahu. První z nich (programová část) obsahuje výčet 19 sociálních práv, které se smluvní státy zavazují zajistit a vytvářet podmínky pro jejich realizaci. Druhá část (obligační) uvádí povinnosti, které mají členské státy při zajišťování příslušných práv plnit. Část třetí se týká povinností států souvisejících s ratifikací Charty, čtvrtá podávání zpráv o jejím dodržování a způsobu kontroly. V páté části se uvádí způsob aplikace Charty v mimořádných případech (např. za války), vztah k vnitrostátnímu právu. Strana smlouvy musí ratifikovat 5 nejzávažnějších článků, které byly pro tento účel vybrány, a kromě toho i další články. Dokument se ve svých ustanoveních zabývá několika skupinami práv – právy spojenými s ochranou prá-

ce a pracovních podmínek, ochranou stanovených skupin obyvatelstva a sociální ochranou celé populace.²⁷

S problematikou zvláštních pracovních podmínek žen souvisejí články 2, 3 a 8 části II. Charty. Článek 2 upravuje právo na spravedlivé pracovní podmínky, článek 3 zaručuje právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky a článek 8 upravuje konkrétně zvláštní pracovní podmínky žen.

Revize Charty pozměnila původní článek 4 tím způsobem, že tam uvedené zákazy se vztahují pouze na těhotné ženy, ženy krátce po porodu a ženy kojící své děti.

K Chartě byl v roce 1988 přijat *Dodatkový protokol*, který zahrnul právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v oblasti zaměstnání a profese bez diskriminace na základě pohlaví. Revidovaná sociální charta obsahuje nediskriminační klausule na základě různých důvodů, jedním z nich je i pohlaví.

²⁷ Vopatová, G.: Pracovní podmínky podle Evropské sociální charty, Sociální politika 1/2000.

5 Pracovní právo EU

Sociální otázky, včetně otázek pracovního práva, neměly zejména v první etapě existence ES významnější úlohu. K důležitému posunu v nazírání na tyto otázky došlo začátkem sedmdesátých let, kdy začala být prosazována myšlenka oživení sociálního dialogu. K významné změně v sociální oblasti došlo v roce 1986 přijetím Jednotného evropského aktu. Začala být zdůrazňována potřeba definování minimálních požadavků v sociální oblasti na evropské úrovni. Minimální požadavky pracovních vztahů a pracovních podmínek byly zapracovány do směrnic o ochraně těhotných žen a matek, ochraně mladistvých v práci a řadě dalších.

Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži i ženami v zaměstnání je čl. 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Hlavním cílem tohoto ustanovení je zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci na území všech členských států. Na úrovni EU dodnes neexistuje ucelený systém evropského pracovního práva.²⁸ Provádění sociální politiky je doprovázeno vytvářením institucí EU, jejichž cílem je sociální práva realizovat. Těmito institucemi jsou: Evropská komise (EK), Rada EU, Evropský parlament (EP), Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu.

Instituce EU přijaly řadu směrnic ze sociální oblasti.²⁹ Vedle směrnic jsou pramenem evropského pracovního práva i kolektivní smlouvy. Závazná je přitom jen jejich normativní část. Všechny směrnice byly implementovány do národního právního řádu České republiky. Za prameny vnitrostátního pracovního práva mohou být považovány též vnitřní předpisy, avšak pouze v případě, že zakládají mzdová, platová či ostatní práva zaměstnance.

Nyní bych se ráda zmínila o nejdůležitějších směrnicích přijatých v oblasti pracovního práva, které souvisí s mnou zpracovávanou tematikou:

Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen zavedla koncept stejné odměny za rovnocennou práci, za práci stejné hodnoty, přičemž pojem „stejná práce“ není totožný s pojmem „identická práce“.

²⁸ Pracovní právo EU není jako pojem ustálený, jeho všeobecně uznávaná definice zatím neexistuje.

²⁹ Např. směrnice Rady o rovném zacházení s muži a ženami, směrnice Rady o stejném odměňování mužů a žen ad.

Zásada stejného zacházení je upravena směrnicí Rady ES č. 76/207 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami. Zmíněná zásada je definována jako stav, kdy neexistuje jakákoli diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo nebo nepřímo. Ustanovení zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodu pohlaví, pojem diskriminace však nedefinuje. Evropský soudní dvůr vyložil nepřímou diskriminaci jako situaci, kdy „právní úprava je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje procentuálně podstatně více žen než mužů“.³⁰

Další směrnicí ze sociální oblasti je směrnice Rady ES č. 92/85 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavedení opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících. Směrnice směřuje nejen ke zlepšení jejich ochrany, ale garantuje i jejich ekonomické zajištění a současně i další trvání práv těchto žen během přerušování jejich výdělečné činnosti z důvodu těhotenství, porodu nebo kojení. Směrnice zakazuje zaměstnavatelům jednostranně rozvázat pracovní poměr s těmito ženami od začátku těhotenství do konce mateřské dovolené a garantuje jim poskytnutí mateřské dovolené v rozsahu nejméně 14 týdnů.

Rovné zacházení s muži a ženami je upraveno směrnicí EP a Rady ES č. 2002/73 EEC, kterou se mění směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, zmíněná výše. Cílem směrnice je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí, rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání i při výkonu povolání, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána a bez ohledu na to, zda pracuje ve veřejném nebo soukromém sektoru.

Evropské právo je tvořeno dvěma úrovněmi. Jednak primárním právem, jednak předpisy právo sekundárního (tj. směrnicemi a nařízeními). Z primárního práva má význam především čl. 30 a násl. SES. Směrnice musí být do právních řádů členských států implementovány ve stanovené lhůtě.

Významnou roli v řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami hrál velmi významnou roli Evropský soudní dvůr se sídlem v Lucemburku. Lze to pozorovat na velkém množství rozhodnutí z dané oblasti. Prvním bylo rozhodnutí Defrenne v roce 1971. Tento rozsudek byl významným mezníkem pro počátek rozvoje velmi bohatého zdroje evropského práva.

³⁰ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck Praha, 2004, s. 48.

V oblasti zvláštních pracovních podmínek žen byla přijata také řada nařízení a směrnic Rady.

6 Zvláštní pracovní podmínky žen v zákoníku práce

Zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb.) recipuje starou právní úpravu. I přesto však došlo k početným změnám, a to především v jeho systematice. Byla přidána celá řada nových paragrafů a tím došlo k přečíslování i těch ustanovení, která zůstala nezměněna.

V zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byly zvláštní pracovní podmínky žen upraveny v § 149 a násl. v části nazvané Zvláštní pracovní podmínky žen. V novém zákoníku práce je úprava začleněna do části desáté – Péče o zaměstnance, konkrétně upravena v hlavě IV. - Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců a dále do části osmé – Překážky v práci, hlavy I. - Překážky v práci na straně zaměstnance. Tuto úpravu je možné nalézt i v části druhé – Pracovní poměr (úprava povinnosti zaměstnavatele převést těhotnou ženu na jinou vhodnou práci, zvláštní úprava skončení pracovního poměru). Obsáhle je také obsažena v části páté – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Nově jsou v zákoníku práce upraveny instituty mateřské a rodičovské dovolené. Oba druhy jsou obsaženy samostatně v části osmé, hlavě I. s názvem Překážky v práci na straně zaměstnance.

6.1 Pracovní prostředí žen a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pojem pracovní prostředí úzce souvisí s pojmem pracovních podmínek. Pracovní prostředí je v zákoníku práce definováno jako souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti, které v souvislosti s ostatními podmínkami výkonu práce produkují faktory působící na zaměstnance. Definice se vztahuje na všechny zaměstnance, tedy i na ženy.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky, které je součástí péče o zaměstnance, vyplývá z čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Dále je toto právo rozvedeno v zákoníku práce. Ten v § 224 odst. 1 ukládá zaměstnavatelům povinnost „vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a za tím účelem zejména zajišťovat zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců, a zajišťovat závodní preventivní péči“. Tu poskytují zařízení závodní preventivní péče.

Článek 29 Listiny základních práv a svobod zaručuje ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu v pracovních vztazích.

V aktuální úpravě pracovněprávních vztahů zůstala všechna zásadní ustanovení významně chránící ženu před nepříznivým dopadem vykonávané práce na její zdraví, stejně jako ustanovení chránící mateřské poslání ženy a výkon jejích rodičovských práv.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je důležitou součástí péče o zaměstnance. Mezi hlavní problémové faktory v této oblasti patří zejména únava, dlouhodobá nadměrná zátěž, psychické napětí, používání počítačové techniky, osvětlení, větrání a řada dalších. Mezi předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci řadíme předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické předpisy, ale třeba i stavební a dopravní předpisy.³¹ Zákonná úprava této problematiky plně respektuje závazky vyplývající pro ČR z řady mezinárodních dokumentů a z předpisů EU. Do ZPr byly transponovány části směrnice o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště a směrnice o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí.

Platná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví je ovládána principem prevence rizik.³² Tato zásada je pak dále konkretizována v řadě povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů.

6.2 Zákaz některých prací pro zaměstnankyně

Již výše jsem se zmiňovala o fyziologických a biologických faktorech a jejich vlivu na zaměstnanost žen. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu nedovolují, aby ženy vykonávaly všechny práce a pracovaly na všech pracovištích. Některé z prací se totiž vyznačují rizikem trvalého poškození zdraví.

Z tohoto důvodu jsou některé práce zakázané všem ženám bez rozdílu. Úpravu tohoto institutu nalezneme v § 238 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jedná se o práce pod zemí při těžbě nerostů, ale uvedený paragraf stanoví v odstavci 1 pro některé ženy výjimky (např. jedná-li se o ženy vykonávající řídicí funkce nebo zdravotnické a sociální služby atd.). Jde tedy především o obecný zákaz fyzicky vysoce namáhavých prací. I v počátku 21. století je tato problematika nanejvýš aktuální. V nejbližší době možná dojde ke zrušení tohoto zákazu. Záleží pouze na našich zákonodárcích, kdy odstoupí od mezinárodní smlouvy, upravující tuto problematiku. Časový termín pro odstoupení byl stanoven na letošní rok. Ale při současné situaci v Parlamentu nejspíše ČR

³¹ Podrobnější a taxativní výčet těchto předpisů stanoví § 349 odst. 1 ZPr.

³² Zákoník práce tento pojem definuje v § 102 odst. 2.

odstoupí později nebo vůbec. I pokud dojde k zrušení podzemních prací pro ženy, nepředpokládám, že zájem žen o tento typ práce by byl vysoký.

Do další skupiny lze zařadit práce zakázané těhotným ženám, ženám, které kojí a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Jde o ženu tzv. ve fertilním věku. Žena musí být seznámena se všemi rizikovými faktory již při plánování těhotenství, není možné, aby se zákazy některých prací začínaly uplatňovat až v době, kdy žena zjistí, že je těhotná. Práce zakázané této skupině stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou č. 288/2003 Sb.

Hlavní cesta ke zlepšení pracovních podmínek žen je v soustavném odstraňování těžkých a namáhavých prací, včetně zavádění malé mechanizace a odstraňování příčin zdraví škodlivých prací. Dále je třeba u žen omezovat práce, při kterých jsou vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu, které by mohly způsobit snížení jejich plodnosti apod.

Vstup ČR do EU znamenal v oblasti zákazu některých prací ženám a v oblasti pracovních podmínek žen vůbec další posun.

6.3 Převedení na jinou práci

Zákoník práce upravuje tuto problematiku v § 239. Ponechává ženě svobodnou volbu, jestli sama požádá nebo nepožádá o převedení na jinou práci. Její rozhodování musí vycházet z toho, že i v období těhotenství, kojení nebo krátce po porodu mohou ženy vykonávat pouze práce, které nejsou taxativně zakázané. Požádá-li žena zaměstnavatele o převedení na jinou práci, je povinen její žádosti vyhovět.

Zaměstnavatel má rovněž povinnost dočasně převést těhotnou zaměstnankyni, pokud by, podle lékařského posudku, práce ohrožovala její těhotenství. Tutéž povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnankyni, která kojí nebo zaměstnankyni – matce do devátého měsíce po porodu.

Při převedení zaměstnankyně na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro ni vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem. Často se vyskytují problémy s výkladem pojmu „vhodná práce“. Je to taková práce, která odpovídá zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci ženy. Dosahe-li zaměstnankyně po převedení bez svého zavinění nižšího výdělků, náleží jí vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Vyplácí se z prostředků nemocenského pojištění. Tato obligatorní dávka vyrovnává hmotnou újmu vzniklou v důsledku převedení. Je poskytována těhotným ženám až do nástupu na mateřskou dovolenou a matkám

po návratu z mateřské dovolené až do devátého měsíce po porodu za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení.³³

6.4 Úprava mateřské a rodičovské dovolené – mateřská a rodičovská dovolená jako důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance

O překážku v práci na straně zaměstnance se jedná tehdy, nemůže-li konat práci stanovenou v pracovní smlouvě. Zákoník práce je rozděluje na důležité osobní překážky (§§ 191 – 198), jiné důležité osobní překážky (§ 199) a na překážky v práci z důvodů obecného zájmu (§§ 200 – 205).

Do první skupiny překážek patří pracovní neschopnost, karanténa, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti. Jedná se o překážky, jejichž společným znakem je péče o zdraví zaměstnance či osob mu blízkých. V případě těchto překážek je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, má ale nárok na výplatu dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory.

Druhá skupina je reprezentována překážkami, které stanoví vláda v nařízení. Za tyto překážky přísluší náhradní volno a v některých případech i náhrada mzdy. Jedná se např. o tyto překážky: pracovní prohlídka, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, úmrtí ad. Jejich výčet je uveden v příloze nařízení. Od těchto překážek je možno se odchýlit v kolektivní smlouvě. V případě jiných důležitých osobních překážek než výše uvedených, není zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno. Pracovní volno bez náhrady mzdy může být zaměstnanci poskytnuto zejména k zařazení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí. Zaměstnanec si však takové poskytnuté volno musí tzv. „napracovat“.

Třetí skupinu představuje výkon veřejné funkce nebo občanských povinností, pracovní volno související s brannou povinností a školení nebo studium. Při všech těchto překážkách přísluší zaměstnanci pracovní volno, ale nikoliv náhrada mzdy. Veřejná funkce a výkon občanských povinností jsou demonstrativně vymezeny v §§ 201 a 202 ZPr.

³³ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2007, s. 337.

6.4.1 Mateřská dovolená

Listina základních práv a svobod zabezpečuje v čl. 32 ochranu rodičovství a rodiny. Ustanovení je dále rozvedeno v zákoníku práce. Pracovněprávní úprava předkládá úpravu sociálního zvýhodnění rodičovství v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě.

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje pomoc společnosti a státu. Událost, jakou je narození dítěte, přináší nejen ženě, ale i její rodině, četné problémy, s nimiž by se jen stěží vyrovnala bez pomoci druhých. Je nutno jí zajistit lékařskou péči, pracovní volno i hmotné zabezpečení.

Mateřská dovolená je upravena v rámci důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, konkrétně v § 195 ZPr. Jde o dlouhodobější nepřítomnost v práci, a proto bývá vnímána velice intenzivně. Zaměstnavatel to většinou řeší tak, že sjedná pracovní poměr s jinou zaměstnankyní nebo zaměstnancem, a to na dobu určitou. Ve starém zákoníku práce byla tato problematika upravena v části Péče o zaměstnance a na dalších různých místech.

V ČR náleží mateřská dovolená zaměstnankyni v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Poskytuje se zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Její délka činí 28 týdnů (i u osamělých zaměstnankyň)³⁴, u vícečetných porodů 37 týdnů. Uvedená právní úprava je plně slučitelná s právem ES. Ve starém zákoníku práce byla délka mateřské dovolené u skupiny osamělých žen rovněž 37 týdnů. To bylo považováno jako určité zvýhodnění těchto zaměstnankyň a z tohoto důvodu zákoník práce délku upravil. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit, ani být přerušena, před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Zákoník práce pamatuje i na případ, kdy se dítě narodí mrtvé. V takové situaci má žena nárok na poskytnutí 14 týdnů mateřské dovolené. ČR patří úpravou délky této dovolené k zemím, kde je zákonem stanovena a zaručena jedna z nejdelších mateřských dovolených. Nejdelší mateřskou dovolenou mají např. ženy ve Velké Británii, kde je stanovena v délce 1 roku.³⁵

Mnohé ženy si kladou otázku, zda jsou povinny vyčerpat mateřskou dovolenou v plném rozsahu nebo zda ji mohou ukončit dříve. V souvislosti s měnícím se společen-

³⁴ Podle § 350 odst. 1 ZPr se osamělými rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popř. s družkou nebo partnerem. Partner je definován v zákoně č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

³⁵ Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a. s., únor 2008, s. 143.

ským a ekonomickým klimatem se občas objevují názory, že je věcí ženy, zda bude čerpat v souvislosti s porodem mateřskou dovolenou. Čerpání celé mateřské dovolené je právem zaměstnankyně, nikoliv její povinností. K tomu je ale třeba uvést, že zaměstnavatel nesmí ženě po dobu mateřské dovolené přidělovat práci.

Musí zaměstnavatel ponechat ženě místo po dobu mateřské dovolené? To je nejčastější otázka, kterou si zaměstnankyně v souvislosti s návratem do práce často kladou. Odpověď zní ANO, zaměstnavatel je povinen ponechat ženě místo. Po návratu do zaměstnání už žena není v ochranné lhůtě a může dostat od zaměstnavatele výpověď, což se jí během mateřské dovolené stát nemůže. Pokud není možno zaměstnankyni zařadit na původní místo, musí se zaměstnavatel držet znění pracovní smlouvy a zařadit ji na jinou vhodnou práci. Výše uvedená odpověď platí i pro případy, týkající se rodičovské dovolené.

Nepříznivé postavení žen po mateřské dovolené je způsobeno zvláště tím, že zaměstnavatelé nevytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu. Většina míst ze současné nabídky pracovních příležitostí vyžaduje flexibilitu a časovou náročnost vykonávané práce.

6.4.2 Hmotné zabezpečení během mateřské dovolené

V souvislosti s narozením dítěte se ženě vyplácí porodné. Jde o jednorázovou obligatorní dávku státní sociální podpory, jejímž účelem je přispět na zvýšené náklady související s narozením dítěte. Nárok na porodné má žena, která porodila dítě. Tento nárok vzniká dnem porodu. Dávka se poskytuje i v případě mrtvě narozeného dítěte, rozhodující je, že těhotenství bylo ukončeno porodem, nikoli potratem. Nárok na dávku má i otec dítěte, jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné nebylo vyplaceno jí. Výše dávky činí 13 000 Kč na každé narozené dítě. Tato částka je vyplácena od ledna 2008, do roku 2007 se výše částky odvozovala od výše životního minima. Vyplácejí ji místně příslušné úřady práce a v hlavním městě Praha úřady městských částí.

Po dobu mateřské dovolené nemá žena nárok na náhradu mzdy, ale náleží jí peněžitá pomoc v mateřství. Hmotné zabezpečení je tak poskytováno z prostředků nemocenského pojištění.³⁶ Na tuto dávku má nárok každá žena, která porodila, účastní se na nemocenském pojištění placením pojistného, musí získat alespoň 270 kalendářních dnů účasti v posledních 2 letech před porodem, důležitým faktorem je nevykonávání práce

³⁶ Výše této dávky činí 69 % denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den.

v tom zaměstnání, z něhož byla peněžítá pomoc v mateřství přiznána. Všechny uvedené podmínky musí být splněny současně. Pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství platí podmínka, že těhotenství skončilo porodem, nikoliv potratem. Za porod se považuje takové ukončení těhotenství, kdy je do matriky zapsáno narození dítěte. Při potratu tedy není nárok na vyplácení dávky.³⁷ Peněžítá pomoc se poskytuje po dobu 28 týdnů mateřské dovolené, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od osmého týdne před tímto dnem. Porodila-li zaměstnankyně zároveň dvě nebo více dětí, poskytuje se jí peněžítá pomoc v mateřství po dobu 37 týdnů.

Peněžítá pomoc v mateřství náleží také zaměstnanci pečujícímu o dítě, jestliže se neposkytuje jeho manželce, která nemůže sama pečovat o dítě. Dávka náleží rovněž svobodnému, ovdovělému nebo rozvedenému muži, pokud pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Podmínky pro nárok na vyplácení této dávky se posuzují podle stavu ke dni převzetí dítěte.

Těhotným zaměstnankyním nebo matkám do konce devátého měsíce po porodu či zaměstnankyním, které kojí, náleží při převedení na jinou práci vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Pro přiznání této dávky je třeba, aby žena byla účastna pojištění a aby poklesl její výdělek z důvodu převedení na jinou práci. Příspěvek se poskytuje v těhotenství nejdéle do nástupu na mateřskou dovolenou a po jejím ukončení nejdéle do konce devátého měsíce po porodu. Rovněž tato dávka je vyplácena z nemocenského pojištění, a to za kalendářní dny.³⁸ Na tuto dávku nemá nárok zaměstnankyně činná na základě dohody o pracovní činnosti, zařazená do práce při výkonu trestu odnětí svobody, dále také dobrovolná pracovnice pečovatelské služby, žákyně nebo studentka při práci konané v období prázdnin nebo zahraniční zaměstnankyně.

Pro stanovení peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku se zjištěný vyměřovací základ redukuje, a sice tak, že částka do první redukční hranice (tj. v současné době 550 Kč) se započte plně, z částky přesahující první redukční hranici se započte 60 % (horní hranice částky je dána druhou redukční hranicí) a k částce přesahující druhou redukční hranici (tj. nyní 790 Kč) se nepřihlíží. Studentkám a žákyním náleží peněžítá pomoc v mateřství ve výši 254 Kč za kalendářní den. Výpočet dávky se po-

³⁷ Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 3. aktualizované a doplněné vydání, C. H. Beck, Praha 2005, s. 169.

³⁸ Vyrovnávací příspěvek se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

užívá od 1. ledna 2008. Před tímto datem činila výše 69 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Pro přiznání, výši a poskytování peněžité pomoci platí všechny podmínky uvedené v zákoně č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění.

6.4.3 Rodičovská dovolená

Na konci mateřské dovolené je stále věk dítěte, o které je pečováno, velmi nízký a je tedy žádoucí prohloubit rodičovskou péčí o něj ještě v dalších měsících jeho věku. Podle výsledků lékařského bádání je totiž pro dítě do 3 let věku nejprospěšnější přímá rodičovská péče, jíž nelze ničím jiným rovnocenně nahradit. A právě tento úkol plní institut rodičovské dovolené.

Rodičovská dovolená, stejně jako mateřská dovolená, je upravena v oddíle důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, konkrétně v ustanovení § 196 ZPr. Tento typ dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost. V ZPr není stanovena forma žádosti, může být tedy jak ústní, tak písemná. Z praktických důvodů se jako výhodnější jeví forma písemná. Poskytuje se ve formě pracovního volna bez náhrady mzdy. Matce dítěte se poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádají, ovšem ne déle než do 3 let věku dítěte. Rodičovská dovolená se nemusí čerpat v celku.

Institut rodičovské dovolené byl do ZPr zakotven s účinností od 1. ledna 2001 novelou uskutečněnou zákonem č. 155/2000 Sb. v souladu se směrnicí Rady ES č. 96/34 EEC, o rodičovském volnu.³⁹ Směrnice pojímá právo na rodičovské volno jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů. Tím je umožněno, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně. Stejně právo přiznává směrnice též osobám, které převzaly dítě do své péče. Došlo tak k posílení zásady rovnosti mužů a žen. Stejně právo se přiznává osobám, které převzaly dítě do své péče. Daný institut nahradil v dřívějších úpravách pojem „další mateřské dovolené“.

Zmiňovaný institut se odlišuje od mateřské dovolené v přístupu při návratu do zaměstnání. Hlavním rozdílem je to, že po návratu z rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte zaměstnavatel nemá povinnost zařadit matku nebo otce na jejich původní práci, ale pouze na práci sjednanou v pracovní smlouvě. Pokud takovou práci nemá, měl by

³⁹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2007, s. 297.

nabídnout jinou vhodnou práci. V krajním případě bývá daná situace řešena jednostranným právním úkonem, samozřejmě v neprospěch vracejícího se zaměstnance nebo zaměstnankyně. Tímto úkonem je výpověď pro nadbytečnost. Takovýto postup je jistě nepříjemným momentem ženy při návratu do práce a dle mého názoru i výrazným kritériem při rozhodování ženy mezi budováním kariéry či péčí o rodinu.

Podle statistik se po ukončení rodičovské dovolené vracejí do práce jen 25 % žen k původnímu zaměstnavateli, 15 % žen si najde jiné zaměstnání a 20 % matek nastupuje na mateřskou dovolenou s dalším dítětem. Přibližně 10 % žen před narozením dítěte nikde nepracovalo, a tudíž se nemá kam navrátit.⁴⁰

6.4.4 Hmotné zabezpečení během rodičovské dovolené

Hmotné zabezpečení zaměstnance a zaměstnankyně je zajišťováno ze systému státní sociální podpory ve formě rodičovského příspěvku. Jde o opakující se dávku, náležející rodiči dítěte do 4 let jeho věku, popř. do 7 let, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené. Nutnou podmínkou je celodenní a řádná péče rodiče o dítě.

Rodičovský příspěvek nahradil v roce 1990 mateřský příspěvek zavedený do našeho právního řádu v roce 1969, který byl poskytován pouze ženám.⁴¹

V praxi bývá často ustanovení o délce poskytování rodičovského příspěvku mylně vykládáno tak, že nárok na rodičovskou dovolenou trvá až do čtyř let věku dítěte. Ale není tomu tak. Zákoník práce výslovně stanoví, že rodičovskou dovolenou lze čerpat nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Od 1. 1. 2008 platí nový systém čerpání rodičovského příspěvku. Vyznačuje se tzv. „třírychlostním čerpáním“, tzn., že po peněžitě pomoci v mateřství může rodič zvolit jednu ze tří nabízených variant. První variantou je rychlejší čerpání. Při něm rodič dostane 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte, ale je tu třeba splnění jednoho velmi důležitého kritéria, a sice, aby peněžitá pomoc v mateřství dosahovala alespoň 380 Kč za kalendářní den. Druhou variantou je klasické čerpání, při němž se pobírá 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte při splnění podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Poslední, třetí, možnost představuje nejpomalejší čerpání. Jde o pobírání 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále rodiči pečujícímu celodenně o dítě přísluší 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte. Rodičovský příspěvek je tedy stanoven v pevných měsíčních část-

⁴⁰ Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a.s., únor 2008, s. 145.

⁴¹ Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 3. aktualizované a doplněné vydání, C. H. Beck, Praha 2005, s. 251.

kách – zvýšené, základní a snížené. Hodnota částky se odvíjí podle zvolené varianty čerpání.

O tuto dávku státní sociální podpory musí rodič požádat. Po učiněném rozhodnutí je zvolená varianta nezměnitelná a nelze ji ani uplatňovat zpětně.

U zdravotně postižených dětí má rodič nárok ode dne lékařského posudku na rodičovský příspěvek v základní výměře (tedy 7 600 Kč) do 7 let věku dítěte bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání (tzn. před posouzením zdravotního stavu dítěte).

Dávka je rodiči přiznána, pokud dítě mladší 3 let nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo 3 roky svého věku může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Příjmy rodiče nehrají žádnou roli, jde tedy o dávku netestovanou. Rodič může při nároku na výplatu příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou osobou.

6.4.5 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Pro všechny děti jsou v jejich životě nejdůležitějšími lidmi jejich rodiče. Mám tím na mysli biologickou matku a biologického otce. V životě však bohužel někdy nastanou situace, kdy rodiče nemohou pečovat o své děti z nejrůznějších příčin, ať již proto, že nejsou schopni, zemřou či z jiného důvodu. Na tuto situaci myslí i náš zákoník práce v ustanovení § 197.

Jak v právu sociálního zabezpečení, tak v právu pracovním se výrazně projevuje tendence upravit obdobným způsobem postavení biologické matky či biologického otce a osoby, která převzala dítě do trvalé péče. V souladu s tímto trendem je upraveno poskytování mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte.

Výše uvedené ustanovení přiznává nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou zaměstnankyni nebo zaměstnanci, pokud převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů (tzv. osvojení neboli adopce) na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Musí jít o rozhodnutí o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů.

V citovaných případech náleží zaměstnankyni mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů. Převzala-li však dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená ve výši 31 týdnů. Dovolená se poskytuje nejdéle do 1 roku věku dítěte. I tato žena má, podobně jako biologická matka, nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Po skončení mateřské dovolené je zaměstnankyni poskytována rodičovská dovolená nejdéle však do 3 let věku dítěte. Při převzetí dítěte po dosažení této věkové hranice náleží rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů.

Výše uvedené se vztahuje i na situaci, kdy matka dítěte zemřela při porodu nebo bezprostředně po něm. V takovém případě má nárok na rodičovskou dovolenou zaměstnanec – muž (otec dítěte), a to ode dne převzetí dítěte až do 3 let jeho věku. Pokud o dítě pečuje osamělý muž na základě rozhodnutí příslušného orgánu, může mu být poskytnuta peněžité pomoci v mateřství. Ta náleží ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se zaměstnanec o dítě stará, nejdéle však po dobu 31 týdnů. Rovněž adoptivním rodičům přísluší nárok na rodičovský příspěvek.

Výklad pojmu „rodič“ pro účely poskytování rodičovského příspěvku je značně široký. Rozumí se jím též jiná osoba než matka nebo otec dítěte, jestliže převzala dítě do trvalé péče nahrazující rodičovskou péči, za kterou se považuje osvojení.

6.4.6 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Mateřskou a rodičovskou dovolenou může čerpat buď zaměstnankyně, nebo zaměstnanec, anebo oba současně. To zakotvuje ustanovení § 198 odst. 1 ZPr. Za oba typy nepřísluší náhrada mzdy, vyplácí se pouze dávky sociálního zabezpečení.

Při rozhodování, zda o dítě bude pečovat pouze jeden z rodičů či oba současně, je nutno vzít v úvahu zejména následující skutečnosti. Po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené nepřísluší náhrada mzdy. Souběh nároků na rodičovský příspěvek poskytovaný podle předpisů o státní sociální podpoře a peněžité pomoci v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění, je výslovně vyloučen. Není možné, aby při společné péči o dítě po jeho narození matka pobírala peněžitou pomoc v mateřství a otec rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek náleží pouze jednomu z rodičů, určenému na základě jejich vzájemné dohody, a to i v případě péče o totéž dítě. Nedohodnou-li se rodiče, určí rodiče, kterému příspěvek připadne úřad státní sociální podpory.

K přerušení mateřské nebo rodičovské dovolené dojde za situace, jestliže bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče v kojeneckém nebo obdobném ústavu a matka nebo otec mezitím nastoupili do práce. Poté, co dítě bude svěřeno zpět do péče rodičů, poskytne se nevyčerpaná část. Dítě ale nesmí přesáhnout věku 3 let.

Jde-li o jiné než zdravotní důvody dítěte, nárok ani na jeden typ dovolené nenáleží po dobu, po kterou rodiče o dítě nepečují.⁴² Takovými důvody by bylo např. to, že se rodiče přestali o dítě starat a dítě tak bylo svěřeno do ústavní výchovy nebo do péče nahrazující rodičovskou péči. I v těchto případech nesmí mateřská dovolená skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Zemře-li dítě v době, kdy je matka na mateřské nebo rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská příp. rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Vrací-li se do práce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel podle § 47 ZPr povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

⁴² Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání 6/2001, s. 2 – 4.

6.5 Další oprávnění zaměstnankyň, zejména z důvodu péče o dítě

6.5.1 Pracovní cesta, přeložení a práce přesčas

Pracovní cestou se rozumí časově omezená změna místa výkonu práce mimo sjednané místo. Zaměstnavatel může vyslat svého zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, a to i do místa odlišného od pracovní smlouvy. Zaměstnanec vykonává pokyny vedoucího zaměstnance, který ho na tuto cestu vyslal.

Vyslání na pracovní cestu je podmíněno předchozí dohodou se zaměstnancem. Za pracovní cestu náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Kromě ní přísluší vyslané osobě náhrada cestovních výdajů, jako je stravné, kapesné, jízdné, nocležné atd. Poslední jmenovanou dvojici je třeba prokázat.

Na pracovní cestu nemůže být vyslána pouze žena, která kojí. Ostatní zaměstnankyň, a to i těhotné, mohou být na pracovní cestu poslány. Pokud by odmítly tento pokyn zaměstnavatele, jednalo by se pravděpodobně o porušení pracovní kázně.

Práce přesčas byla zavedena již zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n.⁴³ Ten uváděl, že ji lze povolit nejvýše na 2 hodiny denně. Do limitu 4 týdnů byla povolována živnostenským inspektorem pro průmyslové závody a obchodní společnosti. Charakteristické pro tehdejší dobou úpravu bylo, že „tyto práce musely být zvláště honorovány“.⁴⁴

Přeložení je třeba považovat za změnu pracovního poměru. Rozumíme jím obecně soustavný výkon práce u téhož zaměstnavatele, avšak v jiném místě výkonu práce, než jaké bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Tento institut je upraven v § 43 ZPr.

Práci přesčas upravuje zákoník práce v § 93. Ustanovení umožňuje konat tuto práci jen výjimečně z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku pro zaměstnance v tzv. podnikatelské sféře a část platového tarifu a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku v oblasti veřejných služeb a státní správy. Je-li práce přesčas konána v den nepřetržitého odpočinku, náleží pracovníkovi ve-

⁴³ Zákon v § 6 uvádí: „...povolení práce přes čas, tj. přes 48hodinovou týdenní míru, může udělit jedině povolaný úřad, jestliže vícepráce je nezbytná následkem živelních událostí neb náhod, dále pro práce neodkladné ve veřejném zájmu“. Za veřejný zájem byla považována např. práce kancelářská, práce v obchodě v předvánoční době apod.

⁴⁴ Zákon však nestanovil minimální výměru vyšší sazby za práci přesčas odlišně od honorování normální pracovní doby. To bylo ponecháno na úmluvě stran.

řejné správy příplatek 50 %. Úprava umožňuje také dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

Speciální úprava platí pro zaměstnávání a pracovní podmínky těhotných žen a zaměstnankyň pečujících o dítě do 1 roku věku podle § 241 odst. 3 ZPr. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci přesčas těhotné ženy, ostatní, pouze s jejich souhlasem. Kategorie těhotných žen je tedy kategoricky a výslovně vyloučena z tohoto druhu práce. Toto je však upraveno až od 1. ledna 2008. Do té doby platil rigidní zákaz i pro ženy pečující o dítě mladší 1 roku. Praxe však ukázala, že mezi nimi byly takové, které chtěly práci přesčas vykonávat. Proto zákonodárce přistoupil k novele tohoto ustanovení.

6.5.2 Přestávky ke kojení

Jednou z významných fyziologických zvláštností ženského organismu je schopnost ženy vyživovat (kojit) dítě vlastním mateřským mlékem. Podle výsledků lékařské vědy má výživa dítěte mateřským mlékem prvořadý význam pro jeho další vývoj. Proto je třeba umožnit každé ženě kojení, a to i tehdy, přetrvá-li doba kojení dobu mateřské dovolené, po jejímž uplynutí se vrátí do práce. Ženě je nutno za tímto účelem poskytnout zvláštní přestávky.

Tuto problematiku upravuje ustanovení § 242 ZPr a je upravena v souladu s mezinárodními dokumenty. Nejde o problematiku zcela novou. Již v roce 1964 se jí zabýval zákon o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.⁴⁵ Ten stanovil, že pracovníci, která kojí dítě do konce 6 měsíce věku, je organizace povinna poskytovat v práci zvláštní přestávky ke kojení v rozsahu dvou půlhodinových přestávek a v dalších 3 měsících jednu půlhodinovou přestávku.

Harmonizační novela ZPr z roku 1965 prodloužila věk dítěte, ve kterém má zaměstnavatel povinnost kromě přestávek v práci ženě, která kojí, poskytovat i zvláštní přestávky ke kojení. Novela (zákon č. 155/2000 Sb.) upravila poskytování dvou půlhodinových přestávek na dítě do konce 1 roku věku a v dalších 3 měsících jednu půlhodinovou přestávku.

Současná úprava koresponduje s úpravou v předchozím pracovněprávním předpise. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

⁴⁵ Zákon č. 58/1964 Sb., v původním znění.

Zde bych ráda upozornila, že zaměstnavatel by měl vhodně organizovat práci ženy, která kojí, a zajistit pro plnění jejího mateřského poslání vhodnou místnost. Bylo by chybné domnívat se, že uvedená problematika se týká jen zaměstnaných žen, které kojí. V § 103 odst. 4 ZPr existuje obecná úprava povinností zaměstnavatele vůči ženám plnícím mateřské poslání.⁴⁶

Jak známo, děti je třeba kojit v pravidelných časových intervalech. Proto hrají při úpravě poskytování přestávek ke kojení rozhodující úlohu kvantitativní prvky. A to tak, že počet poskytovaných přestávek je závislý jednak na délce pracovní doby zaměstnankyně a jednak na věku kojeného dítěte. Délka přestávek musí být volena tak, aby žena mohla v klidu a řádně nakojit své dítě.

Ustanovení o přestávkách ke kojení se dle mého názoru v České republice téměř nepoužívá a obecně se považuje za „mrtvé“. V zákoníku práce přetrvává pouze proto, že Česká republika je vázána příslušnou úmluvou Mezinárodní organizace práce. V důsledku zavedení rodičovské dovolené, kdy o dítě může pečovat i muž, mohou nastat situace, kdy žena nebude čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a dítě bude během rodičovské dovolené pečovat otec.

Vzhledem k současnému vývoji společnosti, kdy se projevuje snaha o plnohodnotné zapojení žen do pracovního procesu, přibývá případů, kdy žena dosahuje vyšších výdělků než muž. V takovém případě je výhodnější, aby doma zůstal muž a pečoval o děti, zatímco žena bude rodinu zabezpečovat po hmotné stránce. Nelze tedy vyloučit, že právo na přestávky ke kojení začnou ženy znovu uplatňovat.

6.6 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a žen pečujících o dítě

Na úvod bych ráda předeslala, že diskriminace z důvodů těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodů pohlaví. Toto pojetí vyplývá ze směrnic ES, zákona o zaměstnanosti a obsahuje ho i návrh antidiskriminačního zákona. Diskriminací žen se rozumí jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví. Tím je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

⁴⁶ § 103 odst. 4 ZPr stanoví: „Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek“.

Diskriminaci podle pohlaví upravuje také čl. 114 Smlouvy o ES. Důležitým je také rozhodnutí Evropského soudního dvora Deffrene v. Sabena. V něm soud charakterizoval zásadu rovného zacházení vůči příslušníkům obou pohlaví jako součást sociálních cílů společenství.

Na trhu práce české ženy čelí dlouhodobému znevýhodnění. Na straně zaměstnavatelů totiž přetrvává přesvědčení, že ženy jsou problematickými pracovními silami. Hlavním důvodem je zejména mateřství. Ženy tak mají těžší pozici při hledání zaměstnání. O ženách se stále usuzuje jako o nositelkách rolí spojených s rodinným životem.

Chtěla bych poznamenat, že současná samozřejmá úprava chránící těhotné ženy, nebyla v pracovním právu dlouho vůbec upravena. To lze ukázat na příkladu interpelace senátora Františka Kohlera. Zazněla v roce 1930 na půdě Parlamentu včetně návrhu na vypracování zákona o „práci žen před slehnutím a po něm“. Senátor Kohler poukázal na fakt, že „vzrůstá povinnost společnosti a státu vůči pracujícím ženám“.⁴⁷ Ochrana těchto žen je jedním z nejdůležitějších sociálních úkolů.

Je zřejmé, že nová úprava v této oblasti byla více než nutná. Návrh nového zákona předpokládal, že výpověď daná těhotné zaměstnankyni v době 6 týdnů před porodem až do 12 týdnů po porodu by byla neplatná.

Ještě před přijetím zákoníku práce v roce 1965 byla ochrana těhotných zaměstnankyň a matek součástí zákona o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.⁴⁸ Pracovnici, která se po skončení mateřské dovolené vracela do práce, byla organizace povinna zařadit na její původní práci.

Pozitivní vývoj v této oblasti pokračoval přijetím pracovního kodexu.

Vytvoření odlišných pracovních podmínek těhotných žen a matek malých dětí patří mezi prvořadé zájmy společnosti. Tyto podmínky patří mezi základní jistoty žen v oblasti práce. Jejich současná právní úprava se skládá jednak z úpravy, která vyjmenovává práce, které těhotná žena konat nesmí vůbec, jednak z odlišností v pracovním poměru. Práce zakázané těhotným ženám jsou uvedeny ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. (taxativní výčet § 2). Nejde však o zákaz práce ze zdravotních důvodů. Těhotenství tudíž nelze zaměňovat se zdravotní způsobilostí ženy k práci. Jedná se o přirozené fyziologické údobí ženy, které sice přináší změny v jejím organismu,

⁴⁷ Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a. s., únor 2008, s. 129. Návrh zákona vycházel z toho, že ženy měly nárok na podporu po dobu 6 týdnů před porodem a dalších 6 týdnů po porodu.

⁴⁸ Zákon č. 58/1964 Sb., v původním znění. V § 11 zakotvil možnost rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní jen v případě, že byla odsouzena pro trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, a to pouze výpovědí.

ale nebrání jí vykonávat práce, které nejsou právním předpisem taxativně zakázané. Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních důvodů. Pamatuje se tak na případy, kdy těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu nemůže konat práci bez nebezpečí potratu nebo jiných škod na zdraví svém nebo dítěte.

Práce zakázané těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu vycházejí ze směrnice č. 92/85 ES, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těchto pracovníků a dále také ze směrnice č. 89/391 ES.

Článek 10 směrnice č. 92/85/ES zakládá povinnost členských států zakázat zaměstnavateli rozvázat s těhotnou pracovníčkou pracovní poměr v době od počátku jejího těhotenství až do konce závazně stanovené doby mateřské dovolené ve smyslu směrnice. Směrnice zavedla za účelem bezpečnosti a zdraví zaměstnankyň určitá komunitární pravidla zajišťující minimální úroveň ochrany jejich práv.

V případě těhotenství a mateřství je snahou společnosti zajistit matce co možná nejvyšší ochranu a vytvořit jí tak podmínky k narození dítěte a následné péči o něj.

Speciální úprava v zákoníku práce řeší situace, kdy těhotná žena ze zákonem stanovených zdravotních důvodů nemůže vykonávat práci, anebo již nechce pracovat.

Těhotná žena má právo na ochranu, pokud o svém stavu informuje zaměstnavatele. Taková informace by měla být doložena lékařským potvrzením. Zaměstnavatel je povinen převést těhotnou zaměstnankyni nebo kojící ženu, která koná práci jí zakázanou, na jinou vhodnou práci. Pokud zaměstnankyně při tomto převedení bude dosahovat menšího výdělku než jaký měla při původní práci, náleží jí vyrovnávací příspěvek. Ten má ženě kompenzovat mzdové dopady vyplývající z její ochrany před výkonem pro ni nebezpečných prací.

V době pokročilého těhotenství a péče o dítě po porodu není možné, aby žena dále pracovala vzhledem k jejímu zdraví i biologickým zájmům dítěte. I v tomto případě nastává překážka v práci a ženě je proto poskytnuta mateřská dovolená.

Těhotné ženy mají zvláštní ochranu také v oblasti změn pracovního poměru. Jedná se zejména o pracovní cesty. Tuto problematiku upravuje § 240 ZPr. Ten stanoví, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 8 let věku smějí být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště jen se svým souhlasem. Rovněž na svou vlastní žádost mohou být přeloženy na jiné pracovní místo nebo pracoviště.

Jedním z nejtypičtějších, nejúčinnějších a nejrozšířenějších druhů ochrany pracovních podmínek těhotných žen a matek v našem pracovním právu je řada možností různě

ných úprav pracovní doby. Týkají se především její délky nebo zařazení do určité směny. Úpravu tohoto institutu nacházíme v § 241 ZPr, který stanovuje že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti. Zaměstnavatel nesmí dle odst. 3 zmiňovaného paragrafu zaměstnávat těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší než 1 rok prací přesčas. Možnosti různých úprav pracovní doby zabezpečují výše uvedeným skupinám převážně společenskou ochranu. A v čem spočívá taková vhodná úprava pracovní doby? Může to být např. posunutí jejího začátku, jiné rozvržení přestávek v práci nebo může jít i o kratší pracovní dobu nebo tzv. pružnou pracovní dobu.

Výše jsem se zmiňovala o změnách pracovního poměru a v souvislosti s tím o ochraně těhotných žen a matek. Mezi změny v pracovním poměru patří také skončení pracovního poměru. Uvedené skupině zaměstnankyň je v tomto případě přiznána zvýšená ochrana. Zaměstnavatel nesmí dle § 53 ZPr rozvázat pracovní poměr výpovědí s těhotnou zaměstnankyní nebo se ženou, která čerpá mateřskou dovolenou a rovněž tak ani s ženou nebo mužem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. K rozvázání pracovního poměru tak může dojít jedině dohodou podle § 49 ZPr, tj. dvoustranným právním úkolem.⁴⁹

Otázkou ochrany těhotných žen před propouštěním se zabýval i ESD ve svém judikátu C-506/06 Sabine Mayr vs. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner ze dne 26. února 2008.⁵⁰ Žalobkyně byla u žalovaného zaměstnavatele v pracovním poměru jako číšnice v restaurační provozovně. V době trvání pracovního poměru podstoupila umělé oplodnění a související lékařské zákroky a z tohoto důvodu byla v pracovní neschopnosti. V jejím průběhu zaměstnavatelka žalobkyni telefonicky sdělila výpověď ke konci března. Žalobkyně se nejprve domáhala u rakouského prvoinstančního soudu proti žalované vyslovení neplatnosti výpovědi a nároku na vyplacení dlužné mzdy a poměrné části roční odměny. Výpověď ze strany zaměstnavatelky považuje za podanou neplatně, jelikož ke dni jejího podání byla těhotná (došlo k oplodnění in vitro) a zaměstnavatelka byla o tomto stavu uvědomena ve lhůtě pěti pracovních dnů od sdělení výpovědi. Rakouský soud žalobě vyhověl a výpověď prohlásil za neplatnou. Zaměstnavatelka se odvolala k odvolacímu soudu, který prvoinstanční rozsudek zrušil a žalobu nově zamítl

⁴⁹ Judikatura v případě R 4/1986 uvádí: „...těhotenství zaměstnankyň v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyň, která o svém těhotenství v této době nevěděla“.

⁵⁰ Rozsudek publikován v časopise Jurisprudence pod názvem Sabine Mayr: Ochrana před propuštěním zaměstnankyň, která podstoupila umělé oplodnění in vitro, č. 5/2008, s. 39 – 44.

s tím, že bez ohledu na to, od kterého okamžiku těhotenství dochází skutečně k hormonálním změnám, si nelze představit těhotenství mimo tělo ženy, a tudíž že při oplodnění in vitro těhotenství začíná až přenesením oplodněného vajíčka do těla ženy. Teprve přenesením tedy začíná i ochrana těhotné ženy před rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnankyně se dovolala k dovolacímu soudu, který však otázku určení okamžiku proti propuštění v případě oplodnění in vitro řešil poprvé. Proto předložil ESD předběžnou otázku, zda se zákaz výpovědi podle článku 10 směrnice 92/85/ES použije v případě, kdy zaměstnankyně podstoupila oplodnění in vitro a v den, kdy dostala výpověď, existovala její vajíčka oplodněná in vitro, ovšem nebyla přenesena do její dělohy?

Soudní dvůr zdůraznil cíle právní úpravy zákazu výpovědi. ESD upozornil na širokou použitelnost zákazu výpovědi stanoveného čl. 10 směrnice a konstatoval, že v době ochrany před propuštěním toto ustanovení zakládá kvaziabsolutní zákaz výpovědi bez jiné výjimky, než jsou zvláštní případy nesouvisející s těhotenstvím a i v těchto případech je zaměstnavatel povinen poskytnout písemné odůvodnění výpovědi. ESD vyslovil, že k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň je nutné za začátek těhotenství uznat co nejčasnější okamžik, konstatoval nicméně, že uměle oplozená vajíčka mohou být v některých členských státech před přenesením do dělohy dotyčné ženy uchována po různě dlouhou dobu (v Rakousku to je 10 let). Usoudil proto, že nelze připustit rozšíření ochrany podle čl. 10 směrnice na zaměstnankyni, do jejíž dělohy v den, kdy dostala výpověď ještě nebyla přenesena vajíčka oplodněná in vitro. Soud také vyložil, že jelikož zákrok umělého oplodnění mohou podstoupit pouze ženy, představuje propuštění zaměstnankyně z důvodu, že podstoupila takovýto zákrok přímou diskriminací na základě pohlaví.

Předkládací (tedy dovolací) soud musí tedy zjistit relevantní skutkové okolnosti sporu. Zejména musí ověřit zda výpověď byla založena na skutečnosti, že žalobkyně zákrok umělého oplodnění podstoupila.

7 Návrh antidiskriminačního zákona

Jak už jsem se na několika místech své práce zmínila, mnou zpracovávané tématiky se částečně dotýká i úprava obsažená v návrhu antidiskriminačního zákona. Ten zahrnuje úpravu rovného zacházení a právních prostředků ochrany před diskriminací. Zákoník práce z roku 1965 přímo obsahoval a stanovil zákaz přímé i nepřímé diskriminace nejen z důvodu pohlaví, ale také z důvodů národnosti, státního občanství, sociálního původu a řady dalších.

Návrh zákona vymezuje, v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání, včetně odměňování. Dále blíže vymezuje právo na rovné zacházení a na zákaz diskriminace ve věcech členství a činnosti v profesních komorách. Návrh stanoví i výjimky, kdy se nevyžaduje, aby se s osobami zacházelo ve srovnatelné situaci stejně. Diskriminační tak není, pokud se pro výkon určitého povolání požaduje, aby uchazeč či uchazečka dosáhli určitého věku. Samostatnou otázkou je zavádění tzv. pozitivních opatření.

Návrh zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství, které právo na rovné zacházení vymezují. Jde především o směrnice Rady.

Co návrh antidiskriminačního zákona rozumí právem na rovné zacházení? Odpověď najdeme v § 2 návrhu, který ho definuje jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon stanoví. Norma rozlišuje mezi diskriminací přímou a nepřímou, definuje obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Jako přímá diskriminace se označuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou, a to z důvodu pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení apod. Diskriminační důvody vycházejí přímo z příslušných směrnic ES. Za diskriminaci je považováno také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě. Nepřímou diskriminací návrh rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, je z některého z uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Zásada občanské rovnosti patří mezi základní principy fungování demokratické a občanské společnosti a je nevyhnutelným předpokladem dosažení rovnosti mezi muži a ženami. V právu EU je požadavek prosazení rovnosti natolik zásadní, že je zařazen mezi úvodní ustanovení Smlouvy o založení ES. Hlavním důvodem je záměr, aby se na všech aktivitách společnosti plnohodnotně podíleli všichni občané rovným dílem. Z probíhajícího společenského rozvoje totiž neprofitují muži a ženy stejnou měrou. Z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami vychází teorie tzv. genderové rovnosti. Její podstatou je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení.

Výjimkou z práva na rovné zacházení je např. ochrana mateřství a těhotenství žen. Ta musí mít své zvláštní pracovní podmínky, odlišnosti v pracovním poměru, aby neohrožovala život svůj a svého dítěte.

Návrh antidiskriminačního zákona procházel legislativním procesem současně s návrhem zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a bylo předpokládáno, že oba návrhy nabudou účinnosti ve stejnou dobu, tj. od 1. ledna 2007. Zatímco zákoník práce byl řádně přijat a vstoupil v účinnost v předpokládaný den, návrh antidiskriminačního zákona legislativní proces ukončil neúspěšně. Zákoník práce v některých ustanoveních na tento zákon odkazuje – odvolává se tedy na neexistující normu.

Budoucnost tohoto návrhu zákona je však nejistá. Návrh byl sice schválen v Poslanecké sněmovně i v Senátu, ale prezident republiky ho v květnu vetoval. Svě právo veta odůvodnil tak, že zákon považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi významné. Zákon dle něho neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové. Toto je velice nedobrá situace. Nepřijetí návrhu zákona je České republice vytýkáno ze strany evropských orgánů a pokud v co nejbližší době nedojde k jeho přijetí, hrozí nám ze strany Evropské unie vysoké sankce.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo posoudit českou právní úpravu týkající se zvláštních pracovních podmínek žen. Právní úprava dané oblasti je koncipována v souladu s komunitárním právem a právem EU. Ve své práci jsem se zaměřila na analýzu platné české právní úpravy, přičemž jsem poukazovala na změny nového zákoníku práce a neopomněla jsem popsat ani historický vývoj tématu. Na závěr bych provedla celkové zhodnocení.

Trh práce v ČR je charakterizován vysokou zaměstnaností žen a vykazuje zřetelné nerovnosti, samozřejmě v neprospěch něžnějšího pohlaví. Přetrvávající diskriminace spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížném dosahování řídicích a rozhodovacích pozic.

V ČR i nadále bohužel přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti a flexibilitě ženské pracovní síly, a to zvláště v důsledku připsaných sociálních rolí ženy, zejména jako matky a hospodyně. Muži naopak bývají považováni za hlavní živitele rodiny. Je tomu tak v důsledku tzv. „dvoupříjmových domácností“. Obecně se ale požaduje spolupodíl obou na výdělečné činnosti. Musíme si také uvědomit, že překonání tohoto rozdělení rolí není jen záležitostí žen, ale celé společnosti. Ženy i muži podceňují kompetence mužů pro participaci v rodině, i přesto však roste akceptace „muže v domácnosti“.

V životě každé ženy, která má rodinu s dětmi, má rozhodování, jak rozdělit svůj čas a síly mezi rodinu a práci, velký význam. Vysokoškolsky vzdělané ženy to mají o to těžší, že často vykonávají náročnější práci, která nesnese dlouhodobou absenci z důvodu ztráty dovednosti.

Česká právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen je podle mého názoru na vysoké úrovni a zákoník práce poskytuje ženám dostatečnou ochranu. Můžeme ale najít i některé nedostatky v souvislosti s mezinárodními úmluvami a komunitárním právem. Tak např. na základě úmluvy č. 45 MOP zakazuje zákoník práce v § 238 odst. 1 některé práce všem ženám bez rozdílu. Zákaz je však v rozporu se směrnicí 76/2007/EHS. Institut převedení na jinou práci, úprava vysílání na pracovní cesty a přeložení je podle mého názoru dostačující, stejně jako ochrana před rozvázáním pracovního poměru během těhotenství. Zákaz práce přesčas a institut úpravy pracovní doby jsou také vyhovující. Stát by měl motivovat zaměstnavatele, aby více dbali zájmů zaměstnanců s dětmi a více jim vycházeli vstříc.

Mateřská a rodičovská dovolená jsou dva instituty, které jsou v českém právu upraveny spíše nadstandardně ve srovnání s ostatními evropskými státy. V České republice byla i přesto porodnost velmi nízká. Výjimkou je poslední rok, kdy došlo k jejímu výraznému zvýšení, a to z důvodu příznivého věkového rozložení obyvatelstva, kdy rodí silné ročníky narozené v sedmdesátých letech. V současné době je také trend, že žena má první dítě až po 30. roku svého věku, kdy už je dostatečně materiálně zabezpečena. Je pravděpodobné, že se za několik let porodnost zase sníží.

Od ledna letošního roku byla provedena reforma týkající se rodičovského příspěvku. Narozdíl od minulé úpravy si v současné době žena může zvolit, jak dlouho chce být se svým dítětem doma a jaký stupeň čerpání uplatní. Může volit mezi třemi stupni: rychlejší, standardní a pomalejší variantou. Reforma je dobrým krokem, neboť zavedení tří variant rodičovské dovolené přináší rodičům možnost volby a přizpůsobení dovolené potřebám jejich i potřebám dítěte. Nevýhodou je nemožnost změnit vybranou variantu čerpání dovolené v jejím průběhu, neboť není jednoduché odhadnout potřeby dítěte a možnosti rodiče v následujících letech. Za úvahu by možná stálo pozměnit reformu a umožnit rodičům měnit vybranou „rychlost“ dovolené během jejího čerpání.

Naše republika se potýká i s nedostatkem předškolních zařízení pro děti. V případě, že si rodiče zvolí kratší rodičovskou dovolenou, po jejím skončení potřebují umístit dítě do školky nebo si zařídit jeho hlídání. Stát by tedy měl podporovat vznik předškolních zařízení, příp. prodloužit dobu, na kterou je možno dítě umístit do těchto zařízení.

Další oblastí, ve které jsou ještě rezervy jsou flexibilní metody práce jako např. práce na dálku, práce přes internet nebo práce na částečný úvazek, které by rodičům umožnily lepší využití času. Pomoc rodinám s dětmi musí být pojímána jako investice do budoucnosti, nikoliv jen jako zátěž státního rozpočtu.

Zajímavým tématem jsou také muži a jejich péče o děti. V této oblasti došlo k velkému pokroku. Prvním impulsem bylo zavedení rodičovské dovolené v roce 2001, která umožnila také mužům pečovat o své dítě během prvních let jeho života. Takového mužů pozvolna přibývá, i když se nejedná o běžný jev.

Pracovníprávní úprava v oblasti pracovních podmínek žen je v zásadě v souladu s evropskými dokumenty, nicméně i přesto dochází často k jejich porušování ze strany zaměstnavatelů, kteří např. ženy při nástupu do zaměstnání nutí podepsat dohodu o tom, že po určitou stanovenou dobu neotěhotní. Takové chování je diskriminační a zaměst-

navatelé na něj nemají nárok. I přesto se ženy brání jen málokdy, protože se obávají o ztrátu svého zaměstnání, příp. o to, že by nenašly jiné místo.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen je stále se vyvíjející oblastí práva a plno změn můžeme ještě v budoucnu očekávat. Co tedy dále s touto úpravou? Je velmi obtížné najít adekvátní míru ochrany žen tak, aby byly chráněny jejich oprávněné zájmy, ale aby nebyly zároveň odmítány zaměstnavateli. K tomu je třeba přijmout i návrh antidiskriminačního zákona.

I když považuji českou úpravu za téměř dostatečnou, věřím, že podmínky pro ženy, ale také pro rodiny s dětmi, se budou nadále zlepšovat a stát bude aktivně prosazovat propopulační politiku ve všech směrech.

Seznam literatury

- Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy, VOX a.s., únor 2008.
- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Praha C. H. Beck, 2. doplněné a přepracované vydání, 2004.
- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Praha C. H. Beck, 3. doplněné a přepracované vydání, 2007.
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004.
- Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, Praha, BOVA POLYGON, 2006.
- Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, Praha, Panorama, 1988.
- Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S.: Právní postavení žen v ČR, Praha, Právnická fakulta, AUC Iuridica, 1996.
- Tröster, P. a kol.: Právo sociální zabezpečení, Praha, C. H. Beck, 2005.

Odborné články

- Bognárová, V.: Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5.
- Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 9 – 11.
- Kalenská, M.: Historická pravda o zákoníku práce. Sondy, 2006, č. 44.
- Nováková, J.: Diskriminace na základě pohlaví, Sociální politika, 2002, č. 9.
- Šmejkal, V.: Ochrana před propuštěním zaměstnankyně, která podstoupila umělé oplodnění in vitro, Jurisprudence 5/2008.
- Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání, 2001, č. 6.
- Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987.
- Štangová, V.: Postavení ženy v pracovním právu, in: Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 1996.
- Štangová, V.: Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. Právo a zaměstnání, 2004, č. 9 a 11.
- Vopatová, G.: Pracovní podmínky podle Evropské sociální charty. Sociální politika, 2000, č. 1.