

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Rigorózní práce

2012

Mgr. Ester Dornáková

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Mgr. Ester Dornáková

## **Zvláštní pracovní podmínky žen**

**Special working conditions of women**

**Rigorózní práce**

Vedoucí rigorózní práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum dokončení práce: březen 2012

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání stejného nebo jiného titulu.“

V Kopřivnici dne 31. 3. 2012

Ester Dornáková

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné připomínky a za čas věnovaný mé práci a rovněž děkuji všem svým blízkým za jejich velkou podporu.

## OBSAH

Úvod.....	1
I. Postavení ženy ve společnosti.....	4
I.1 Vývoj postavení žen ve společnosti.....	4
I.2 Zaměstnanost žen v ČR.....	11
I.3 Postavení ženy v pracovněprávních vztazích.....	16
II. Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen.....	20
III. Pojem pracovních podmínek a zvláštních pracovních podmínek žen.....	25
IV. Současná platná právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen.....	29
IV.1 Ústavní základ pracovního práva a zvláštních pracovních podmínek žen....	29
IV.2 Závazky plynoucí pro Českou republiku z mezinárodního práva.....	31
IV.3 Závazky plynoucí pro Českou republiku z členství v EU.....	33
IV.4 Zákoník práce a prováděcí předpisy.....	37
IV.4.1 Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a zaměstnankyním – matkám do konce 9. měsíce po porodu.....	38
IV.4.2 Převedení na jinou práci a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství.....	39
IV.4.3 Vhodná úprava pracovní doby.....	41
IV.4.4 Noční práce a práce přesčas.....	44
IV.4.5 Pracovní cesta.....	45
IV.4.6 Přeložení.....	47
IV.4.7 Přestávky ke kojení.....	48
IV.4.8 Ochrana pracovního poměru těhotných žen, žen na mateřské dovolené a zaměstnanců a zaměstnankyň na rodičovské dovolené.....	49
IV.4.9 Odpovídající prostory k odpočinku pro ženy těhotné, kojící a pro ženy krátce po porodu.....	54
V. Mateřská a rodičovská dovolená a sociální zabezpečení při jejím čerpání.....	56
V.1 Právní úprava mateřské dovolené v zákoníku práce.....	56
V.2 Právní úprava hmotného zabezpečení při čerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.....	58
V.3 Právní úprava rodičovské dovolené.....	63
V.4 Rodičovský příspěvek.....	65
V.5 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte a hmotné zabezpečení při jejím čerpání.....	70
V.6 Přerušování čerpání mateřské a rodičovské dovolené, poskytované peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku.....	73
V.7 Mateřská a rodičovská dovolená ve vztahu k dovolené na zotavenou.....	75
V.8 Návrat do zaměstnání.....	77
VI. Systém služeb péče o děti předškolního a mladšího školního věku v ČR.....	79
VI.1 Zajištění péče o děti do tří let věku.....	82

VI.1.1 Zdravotnická zařízení typu jesle.....	82
VI.1.2 Služby péče o děti do tří let věku poskytované v režimu zákona o živnostenském podnikání.....	85
VI.2 Zajištění péče o děti starší tří let .....	88
VI.2.1 Mateřské školy.....	88
VI.2.2 Mimoškolní výchova a vzdělávání.....	84
VI.2.3 Služby "baby-sitting" .....	94
VI.2.4 Zhodnocení současné úpravy a plánovaných reforem.....	95
VI.3 Služby péče o děti mladšího školního věku.....	100
VI.4 Nerodičovská péče poskytovaná mateřskými centry.....	103
VI.5 Systém péče o děti předškolního věku ve vybraných státech Evropské unie..	105
VI.5.1 Norsko	105
VI.5.2 Slovinsko	106
Závěr.....	108
Seznam použité literatury a pramenů.....	110
Resumé.....	118

# Úvod

Problematika zaměstnávání žen v dnešní společnosti a jejich postavení v pracovněprávních vztazích je mně jako ženě a matce velmi blízká. Získat náležité povědomí o oprávněních, které současná právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyním nabízí, je v zájmu každé ženy. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla svou rigorózní práci zpracovat na téma *Zvláštní pracovní podmínky žen*. Cílem této práce tak je zmapovat a zhodnotit stávající právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen.

V předkládané práci se nejprve zabývám historickým vývojem postavení ženy ve společnosti a následně také aspekty zaměstnanosti žen v dnešní době a jejich postavením v pracovněprávních vztazích ovlivněném zejména požadavky moderní společnosti. Ta na ženy klade nemalé nároky. Skloubit pracovní a rodinný život je nejednoduché. Přesto je zaměstnanost žen v České republice jedna z nejvyšších v Evropě. Podstatným faktorem je potřeba dvojího příjmu k náležitému zajištění životní úrovně rodiny. Statistiky také ukazují, že ženy s vyšším vzděláním mají také větší potřebu se zapojit do pracovního procesu a využít tak načerpané vědomosti k budování kariéry. Čím usilovněji se žena věnuje svému zaměstnání, tím méně jí zbývá času na péči o rodinu a děti. Sílí tak požadavek na rovnoměrné rozdělení povinností v rodině mezi muže a ženu, a to jak při správě domácnosti tak při péči o děti. Toto výraznější zapojení mužů do běžného chodu domácnosti se však daří jen pomalu. Ačkoli muž má dnes stejné možnosti pečovat o děti a rodinu jako žena, najdeme tatínků na rodičovské dovolené jen poskromnu.

Ve své práci rovněž vymezuji pojem zvláštních pracovních podmínek žen a mapuji utváření jeho obsahu od 19. století až k dnešním dnům. Žena byla s prudkým rozvojem průmyslu využívána jako levná pracovní síla. Postupem doby však stál tlak na zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Tato potřeba byla u zaměstnankyň ještě výraznější a to jak vzhledem k fyziologickým rozdílům jejich organismu tak také ke společenské úloze ženy jako matky. V období těhotenství a krátce po porodu nemohla být žena evidentně zaměstnávána ve stejném rozsahu jako doposud. Některé

práce se pro ni staly zcela nevhodnými. A tak se postupně začaly prosazovat nároky žen na zvláštní pracovní podmínky.

Těžiště mé práce spočívá v současné platné právní úpravě a rovněž v nutném zohlednění požadavků mezinárodněprávních a závazků plynoucích pro naši republiku z členství v Evropské unii, včetně některých významných rozsudků ESD. V současné době právní předpisy zakotvují vysokou úroveň ochrany žen těhotných, kojících a žen do 9. měsíce po porodu a rovněž zaměstnanců pečujících o děti v jejich útlém věku.

S tématem zvláštních pracovních podmínek žen, jejichž obsahem je i nárok na čerpání mateřské a rodičovské dovolené za účelem zajištění náležité péče o děti, úzce souvisí také právní úprava sociální zabezpečení zaměstnanců v tomto období. Délka mateřské i rodičovské dovolené je v České republice jedna z nejdelších ve světě. Tato úprava odpovídá četným lékařským i pedagogickým výzkumům, které potvrzují, že první roky života jsou pro psychický vývoj a formování charakteru dítěte ty nejdůležitější. Je tak v zájmu každé společnosti umožnit rodičům náležitou péči o jejich děti. Před narozením dítěte tak zpravidla jeden z rodičů opouští své dosavadní zaměstnání, aby se mu tak mohl plně věnovat, a tím dochází k nastavení rodinného modelu „chlebováře“, kdy zpravidla muž se vysokým pracovním nasazením snaží rodinu finančně zajistit za cenu odcizení se rodinnému prostředí a na ženských bedrech leží takřka veškerá péče o domácnost a děti. I přes to však zpravidla dochází k nežádoucímu snížení rodinných příjmů, které se stát snaží více či méně reflektovat ve svém sociálním zákonodárství s cílem napomoci uspokojit ekonomické nároky rodiny v tomto období. Po určitou dobu je zaměstnanec zajištěn dávkami nemocenského pojištění. Po zbytek období, ve kterém pečuje o dítě nebo v případě, že nesplňuje podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění, mu náleží dávka státní sociální podpory – rodičovský příspěvek. Od 1. 1. 2012 je právní úprava poskytování rodičovského příspěvku dotčena dalšími rodiči prozatím kvitovanými změnami, kdy je možné měnit výši a tím i délku čerpání příspěvku každé 3 měsíce dle aktuální ekonomické situace rodiny namísto dosud jednorázové a neměnné volby. Rovněž došlo k redukci omezení umístění dítěte do předškolních zařízení a k celé řadě dalších změn, kterými se budeme podrobněji zabývat na stránkách této rigorózní práce.



Závěr práce pak je věnován bližšímu pohledu na systém zabezpečení péče o děti předškolního a mladšího školního věku. Jsou to právě obtíže se zajištěním péče o malé děti, které brání zaměstnancům v návratu na pracovní trh, což má nechtěný ekonomický i sociální dopad. V současné době je palčivým problémem zejména nedostatečnost institucionálních forem zařízení péče o děti mladší tří let a to zejména v souvislosti s úpravou délky čerpání rodičovského příspěvku, kdy zaměstnanci čerpající rodičovský příspěvek pouze do dvou let věku dítěte každodenně narážejí na teritoriální i kapacitní deficity služeb péče o děti mladší 3 let. Celá úprava systému péče o děti předškolního věku je rezortně roztržštěná, což ještě ztěžuje reflexi změn ve struktuře a rozsahu poptávky po službách zajištění péče o děti do šesti let věku. Vláda ČR si uvědomuje nutnost řešení dlouhodobě neuspokojivého stavu v této oblasti, a proto činí konkrétní kroky pro vytváření dalších podmínek pro rozvoj rodinné politiky, zapojení obou rodičů do péče o děti a podpoře dalšího rozvoje služeb péče o děti, které jsou blíže popsány v jednotlivých kapitolách této rigorózní práce.

# I. Postavení ženy ve společnosti

## I.1 Vývoj postavení žen ve společnosti

Postavení ženy ve společnosti se v průběhu staletí lišilo. Vedoucí úlohu ve společnosti však žena hrála jen v období matriarchátu (z latinského *mater*, což znamená matka, a řeckého *archeios*, což znamená vládnout) – tady vlády ženy, matky.<sup>1</sup> Řada odborníků však v poslední době Bachofenovu teorii o pravěké matriarchální společnosti, jako vývojovém stadiu lidstva, zpochybňuje a uvádí, že matriarchátem prošly jen některé společnosti. Někteří historici jdou ještě dále a zpochybňují skutečnou nadvládu ženy i v těchto společnostech a používají raději termín *matrilinearita*, tj. uspořádání, kde se osobní status a privilegia, případně i majetek dědí v mateřské linii.<sup>2</sup> V matriarchální společnosti byla žena, dle dostupných historických poznatků, skutečnou hlavou rodu, jí náležel veškerý majetek, ona rozhodovala o všem důležitém. Muž, kterého žena pojala za manžela, vstupoval do rodu své ženy a přijímal její jméno. Žena byla uctívána jako nositelka života, jako symbol plodnosti. Její vražda byla považována za nejhorší zločin a zaslouhovala si nejpřísnější potrestání v podobě práva na krevní mstu.

S postupným vývojem společnosti je neodmyslitelně spjat přechod od primitivního hospodářství, spočívajícího převážně v lovu a sběru, na kterém měli podíl jak muži, tak ženy, k jeho vyspělejším formám. Dělná práce, úzká specializace, výroba kvalitnějších nástrojů, zbraní, stavba člunů, těžba nerostů, to vše se stává doménou mužů. Ti mají větší fyzickou sílu a více času se těmto činnostem věnovat, zatímco ženy pečují o děti. Muži se stávají vlastníky nástrojů, které vyrobili, nerostů, které vytěžili, stád, která pasou. Neutrální oblasti, na které se rovnoměrně podílejí muži i ženy, zůstává obdělávání půdy, péče o úrodu a sklizeň. Majetek tak pomalu přechází do rukou mužů, ti začínají s majetkem obchodovat a pomalu rozhodovat o všem podstatném ve své rodině. Tak i v těchto formách společnosti začíná éra patriarchátu, kde je žena zatlačena zcela do pozadí. Vyjít ze stínu muže bude ženě trvat celá staletí.

---

<sup>1</sup> KRAUS, J., kol. autorů, PETRÁČKOVÁ, V. Velký slovník cizích slov - elektronická verze pro PC. 2. vydání, Praha: LEDA, 2005

<sup>2</sup> CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Přeložil Petr Pavlík. Praha: Karolinum, 2003, s. 37

Žena tak nadále hraje roli manželky a matky. Z politického života je zcela vyloučena, ze společenského takřka také. O jejím osudu rozhoduje výhradně otec nebo jiný příbuzný nahrazující jeho moc a poté manžel. Vzpomeňme kupříkladu zdůvodnění neplnoprávného postavení ženy v římském právu, které bylo postaveno na rozhodovací pravomoci muže (otce, manžela či poručníka), z důvodu lehkovážnosti ducha, která nedovolovala ženám, aby rozumně a řádně spravovaly své záležitosti a hospodařily se svým majetkem<sup>3</sup>. Žena neuplatňuje svou vůli, nemá šanci získat vzdělání, stává se předmětem politických a jiných mocenských a majetkových intrik v podobě výhodných sňatků. Z historie známe jen velice málo významných panovnic. Vzpomeňme alespoň Kleopatru VII. nebo mongolskou kněžnu Manduchaj, Alžbětu I., Marii Terezii či Kateřinu Velikou. Jejich cesta k trůnu a udržení se u moci bylo nelehké.

Situace se mění až po celých staletích s rozvojem průmyslu a se stěhováním obyvatel do měst. Lidé jsou stále méně závislí na své rodině a jsou samostatnější, svobodnější, jejich obživa už není vázána na rodinu jako ve společnosti živící se zejména zemědělstvím. Ženy se stávají levnou a schopnou pracovní silou. Jsou odměňovány poloviční až třetinovou mzdou muže. Jakákoliv zvláštní právní ochrana zaměstnankyň neexistuje vůbec. S příchodem Velké francouzské revoluce a s hlášením rovnosti a osobní svobody v USA a v jiných zemích si ženy postupně uvědomují nutnost boje za svou rovnoprávnost a začíná se hovořit o tzv. emancipaci.

Tímto termínem se rozumí zrovnoprávnění, vymanění se z područí, boj za svobodu.<sup>4</sup> Hlavní náplní tohoto boje se pro ženy stává vydobytí práva na studium, práva na přístup ke všem povoláním, získání volebního práva a účasti na politickém životě, zrušení zákonů znevýhodňujících ženy a také boj za získání samostatného postavení v rodině. Ženy se pro posílení svého vlivu organizovaly do různých hnutí. Pořádaly demonstrace, tiskly letáky, sepisovaly petice.

---

<sup>3</sup> KINCL, J., URFUS, V., SKŘEJPEK, M. *Římské právo*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 151

<sup>4</sup> KRAUS, J., kol. autorů, PETRÁČKOVÁ, V. *Velký slovník cizích slov - elektronická verze pro PC*. 2. vydání, Praha: LEDA, 2005

Známé jsou kupříkladu sufražetky, bojovnice za politická práva žen, zvláště pak za rozšíření všeobecného hlasovacího práva i na ženy. Jejich předchůdkyně se vyskytly již ve Francii za revoluce roku 1793 a v anglickém hnutí chartistickém. Soustavná organizace vznikla však až v roce 1866, kdy v Anglii vznikla National Society for Woman's Suffrage, tj. Národní spolek pro hlasovací právo pro ženy.<sup>5</sup> Tato společnost hájící zájmy žen byla jednou z prvních a její vznik předznamenal prudký nárůst dalších. Století 19. a též počátek století 20. je obdobím první vlny feminismu (ženského hnutí), které je charakterizováno bojem za rovnost, práva a zejména za právo volební. První zemí, ve které ho sufražetky získaly, se stal Nový Zéland (v roce 1893) a poslední zemí bylo Švýcarsko (v roce 1971). I přes všechny tyto snahy však ženy zůstávaly v mnoha oblastech právně podřízeny mužům až hluboko do dvacátého století. Vdaná žena byla trvale právně nezpůsobilá, její manžel měl téměř absolutní kontrolu nad jejím majetkem, neměla právo rozhodovat o vlastních dětech ani svobodu sepsat závěť. Její manžel měl dokonce právo „domácího bití“. I když bylo později toto právo zpochybněno, domácí násilí bylo v praxi přehlíženo a např. znásilnění v manželství bylo uznáno jako trestný čin teprve v posledních desetiletích 20. století.<sup>6</sup>

Protože si muži nikdy nemohli být absolutně jisti svým otcovstvím, vznikly propracované právní mechanismy sloužící k zajištění absolutních manželových práv na sexuální věrnost ženy a na otcovská práva k dětem z manželství narozeným.<sup>7</sup> Tak vznikla dvojí norma pro cizoložství, která manželovu nevěru promíjela, ale manželce ukládala tvrdé tresty.<sup>8</sup>

První vlna feminismu končící ve 20. a 30. letech dvacátého století tak měla nelehký úkol odstranit alespoň ty nejviditelnější legislativní překážky bránící zrovnoprávnění muže a ženy a po těchto částečných úspěších se na čas odmlčí a znovu

---

<sup>5</sup> CHARVÁT, J. Světové dějiny. Praha: SPN, 1967

<sup>6</sup> FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodičková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 27 a násl.

<sup>7</sup> O pojetí otcovství jako právní fikce viz např. O'BRIEN, M., MELUTYRE, S. *Patriarchal Hegemony and Legal Education*. In OLSEN, F. E. *FEMINIST LEGAL THEORY II: Positioning Feminist Theory Within the Law*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company Limited, 1995, s. 40.

<sup>8</sup> FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodičková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 27 a násl.

se objevuje kult domácnosti s tím, že moderní emancipovaná hospodyně se stává ředitelkou své domácnosti.<sup>9</sup>

V Čechách a na Moravě se hnutí za práva žen začalo vědomě prosazovat v 19. století. Mezi známé osobnosti patřila Magdalena Dobromila Rettigová, Tomáš Garrigue Masaryk, Vojtěch Náprstek, Karolína Světlá, Eliška Krásnohorská nebo Františka Plamínková. Nejvýznamnějšími institucemi jistě byly Ženský klub český a Ženská národní rada. Od roku 1895 mají ženy právo studovat na filozofických fakultách, o pět let později i na farmaceutické a lékařské fakultě a od roku 1918 také na právnické fakultě. Ve stejném roce ženy získávají volební právo a ČSR se tak řadí k prvním státům, které všeobecné volební právo uzákonily. V Ústavě z roku 1920 je deklarována rovnost mužů a žen. První republika svými demokratickými poměry umožňuje skutečnou realizaci práv, za které ženy dlouho bojovaly.<sup>10</sup>

Nástup druhé vlny feminismu je odrazem nespokojenosti žen se skutečnou měrou rovnoprávnosti po desetiletích formálních právních záruk, které však ženám stále nezajišťují právo absolutní kontroly a rozhodování o svém těle, zejména pak o právu na interrupci a o přístupu ke všem profesím.<sup>11</sup> Požadavkem je „rovnost v rozdílnosti“, tedy aby jinakost nepředstavovala něco, co zakládá nerovnost, aby „jiný“ neznamenal vždy zároveň horší nebo lepší.<sup>12</sup> Z této doby také pochází první antidiskriminační legislativa, kdy dne 18. prosince 1979 byla na úrovni Organizace spojených národů podepsána *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*.<sup>13</sup>

Tato druhá vlna ženského hnutí však tehdy již socialistické Československo i se všemi svými vydobytými právy minula. S nástupem totality po roce 1948 bylo postavení ženy ovlivněno řadou dalších faktorů. Byla to především samotná existence totalitního režimu, který sice navenek proklamoval tzv. „rovnoprávnost“, avšak ve

---

<sup>9</sup> CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Přeložil Petr Pavlík. Praha: Karolinum, 2003, s. 37 – 43.

<sup>10</sup> BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001, s. 21 – 38.

<sup>11</sup> CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Přeložil Petr Pavlík. Praha: Karolinum, 2003, s. 47.

<sup>12</sup> HAVELKOVÁ, H. *První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly* In DECARLI VALDROVÁ, J., a kol. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 175 – 181. [online]. [cit. 2012-2-15]. Dostupné z <[http://zenskaprava.cz/files/abc\\_fem1.pdf](http://zenskaprava.cz/files/abc_fem1.pdf)>

<sup>13</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

skutečnosti pro rovné šance žen neudělal téměř nic, pouze zvyšoval jejich zaměstnanost v ekonomicky znevýhodněných odvětvích a k hospodářskému znevýhodnění přidal i znevýhodnění politické. Ženy se už nemohly opírat ani o různé ženské organizace, kterých v období demokracie existovala celá řada. To, že ženy získaly za stejnou práci jako muži nižší mzdu, i malý počet žen ve vedoucích pozicích byly palčivým problémem. Nejčastěji přiznávaným důvodem tohoto stavu byla péče o děti. V období totality byly genderové problémy bagatelizovány, mnohdy zesměšňovány nebo naopak tabuizovány, a to mnohdy nejen muži, ale i ženami a žádné občanské aktivity nebyly povoleny.

Po roce 1989 je v České republice požadavek rovných příležitostí pro muže i ženy zakotven na ústavní úrovni. Náš stát se prezentuje jako stát založený na moderní demokratické společnosti a jako takový musí nutně reflektovat tento požadavek. Účinné zakotvení tohoto principu vyžaduje jeho precizní právní zakotvení, vytvoření právního povědomí o jeho podstatě a jeho důsledné každodenní individuální prosazování. Naplňování těchto požadavků je realizováno jak právními předpisy, tak také vládní politikou.

Vláda kromě přijímání cílených opatření každodenně ovlivňuje veřejnost svými postoji a projevy své činnosti, kterými dává najevo vlastní míru odhodlání podílet se na odstraňování stereotypů v nazírání na roli žen ve společnosti i v rodině. Vláda ČR toto své odhodlání vyjádřila v programovém dokumentu *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*. K realizaci tohoto dokumentu přijala vláda usnesení č. 6/98, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti. Ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost.<sup>14</sup> Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen zasahuje do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vláde

---

<sup>14</sup> Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů 1998 – 2010 [online]. c2008, [cit. 2012-2-15]. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-39251/>>

v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva. Vláda každoročně přijímá souhrnnou zprávu o plnění tohoto programu, doplňuje jej a aktualizuje. Při této činnosti vychází mimo jiné též z údajů zjištěných různými průzkumy, aby tak zjistila co možná nejaktuálnější problémy v této oblasti a mohla na ně pružně reagovat. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí byl také zahájen v květnu 2006 projekt s názvem *Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřený na sociální partnery*, trvajícím do ledna 2007. Cílem bylo pomoci naplňovat ČR závazky plynoucí pro ni z mezinárodních smluv i z komunitárního práva. Na úrovni vlády byla také zřízena *Rada pro rovné příležitosti mužů a žen*.

Exkluzivně pro potřeby Ministerstva a práce a sociálních věcí bylo opakovaně v letech 2002-2010 provedeno šetření týkající se genderových vztahů. Poslední průzkum proběhl ve dnech 19. až 24. listopadu 2010 na reprezentativním vzorku 1003 občanů České republiky starších 15 let získaném kvótním výběrem podle pohlaví, věku, úrovně dosaženého vzdělání, velikosti místa bydliště a regionu. Z provedeného dotazování vyplývá, že jedinou oblastí, v níž je žena upřednostněna před muži, je získání dítěte do péče při rozvodu. Tento názor vyjádřilo 73 % dotázaných oproti např. roku 2007, kdy tento názor vyjádřilo 75,3 % dotázaných. Odměňování za práci je naopak sféra, kde jsou podle názoru většiny lidí zvýhodňováni muži. Přibližně dvě třetiny obyvatel ČR 68 % ( v roce 2007 to bylo 63,4 % ) si myslí, že ženy mají menší možnost získat za stejnou práci stejný plat jako muži. Jedinou oblastí, kde jsou genderové příležitosti vnímány jako vyrovnané, je vzdělání. Osm z deseti občanů (80,9 %) si myslí, že jak muži, tak ženy mají stejné šance dosáhnout vysokoškolského vzdělání.<sup>15</sup> Většina lidí (55 %) si také myslí, že je pro ženy těžší získat práci odpovídající dosažené kvalifikaci a schopnostem. Téměř šest lidí z deseti (57 %) se domnívá, že šance pohlaví jsou vyrovnané i v oblasti podnikání.<sup>16</sup> Ze srovnání výsledků devítiletého průzkumu vyplývá, že ve veřejném mínění obyvatel ČR nedochází k výraznějšímu vývoji ani přílišným názorovým výkyvům v oblasti generových vztahů.

---

<sup>15</sup> Program Faktum Omnibus provedený společností Factum Invenio

<sup>16</sup> Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IX - Závěrečná zpráva pro Úřad vlády ČR, Praha, Prosinec 2010

Otázka rovných příležitostí je dlouhodobě a celosvětově diskutované téma. Zabývají se jím jak jednotlivé státy, tak také mezinárodní organizace. V minulosti proběhlo několik Mezinárodních konferencí žen, výsledkem jejichž jednání bylo přijetí řady dokumentů a programů. Česká republika přijala *Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen*. Bez povšimnutí nezůstává tato problematika ani na úrovni Evropského společenství. Obecně se uplatňuje zásada zákazu diskriminace v právu Evropské unie. Evropská komise vytvořila Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů. Evropská unie má dlouhodobý závazek podporovat rovné příležitosti mužů a žen, zakotvený ve Smlouvě už od roku 1957, a to zejména zásady stejné odměny a rovného zacházení. Princip rovné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty zakotvuje rovněž čl. 141 Amsterodamské smlouvy, kdy na toto ustanovení postupně navázala celá řada sekundární legislativy zejména směrnic o rovném zacházení, které spolu s rozhodnutími Evropského soudního dvora tvoří a rozvíjí bohatý zdroj komunitárního práva. Tento článek dovoluje členským státům přijmout nebo zachovávat opatření poskytující zvláštní výhody v zaměstnání, pokud tyto usnadňují výkon povolání méně zastoupenému pohlaví. Dále byla v lisabonské strategii zdůrazněna důležitost zmenšování strukturální nevyváženosti na trhu práce, včetně platového rozdílu mezi ženami a muži. V této oblasti působí také řada nevládních organizací a ženských hnutí bojujících za zrovnoprávnění žen a mužů, které bylo v řadě států formálně zakotveno, avšak faktický stav je jiný. Ženy se cítí být diskriminovány jak při přístupu k zaměstnání, tak i v pracovněprávních vztazích, zejména v otázce odměňování, profesního růstu a dalšího vzdělávání. Nerovné zacházení ještě narůstá v případech žen – matek.

Současná situace v České republice se nejeví jako uspokojivá, což vyplývá z řady nezávislých průzkumů. Dosavadní legislativa i činnost vlády se zdá být nedostatečnou. Na tento fakt poukazuje řada národních i mezinárodních nevládních organizací i ženy samotné. Středoevropské a východoevropské státy jsou v nazírání na roli ženy ve společnosti tradičně konzervativnější než liberálnější státy západní a severské. Jako zásadní problém je vnímáno stereotypní nazírání na postavení ženy jako matky a hospodyně v domácnosti a muže jako živitele rodiny. Potírání těchto stereotypních předpokladů si vzal za cíl i *Evropský pakt pro rovnost mužů a žen*, spolu se zlepšením podmínek pro sladění rodinného i pracovního života mužů a žen.



## I.2 Zaměstnanost žen v ČR

V České republice je zaměstnanost žen tradičně vysoká. Základy dnešního modelu uspořádání rodiny, který předpokládá práci na plný úvazek a současně péči o domácnost a děti, byly položeny, jak je již uvedeno výše socialistickým Československem, kdy veškeré reformy byly zaváděny shora bez veřejné diskuze. Tento model je dále udržován při životě z důvodu ekonomické nutnosti, resp. potřeby dvou finančních příjmů pro pokrytí rodinných výdajů a udržení žádoucí životní úrovně. Míra ekonomické aktivity žen v České republice patří k nejvyšším v Evropě. Míra zaměstnanosti (podíl počtu zaměstnaných osob ve skupině 15-64letých) žen vzrostla v posledním čtvrtletí roku 2011 o 0,9 % oproti předchozímu období a to na 57,7 %.<sup>17</sup> Tento podíl se mění v závislosti na životním období ženy. Nižší je ve věku 20 - 34 let, kdy ženy pečují o děti, a pak kolem 60. roku věku, kdy odcházejí do důchodu dříve než muži.<sup>18</sup>

Postavení ženy na trhu práce je ovlivněno zejména dvěma faktory, a to sociálním a biologickým. Fyziologické a biologické rozdíly mezi mužem a ženou jsou zřejmé. Pro ženu vzhledem k jejím fyzickým možnostem nejsou určité práce vhodné. Zvláště zvedání a nošení břemen, práce v provozech s vysokými teplotami apod. Druhým faktorem je již zmíněný faktor sociální, kdy žena je nejen ekonomicky aktivní, ale zejména plní úlohu matky. Její ekonomická aktivita je tak utlumena jak z důvodu těhotenství, tak též pro samotnou péči o děti. Tyto faktory hrály rozhodující roli při vzniku a dalším vývoji ochranného zákonodárství.

Platí zásada, že čím má žena vyšší odborné vzdělání, tím usilovněji se snaží zapojit do pracovního procesu a uplatnit tak svou kvalifikaci. S nárůstem vzdělanosti žen se tak zvyšuje i jejich zaměstnanost a uplatnění se na trhu práce. ( Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že v roce 2011 činila průměrná výše nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných osob jen 2,8 %.) Tomu v minulosti jistě napomohl

---

<sup>17</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2011 [online]. c 2012. [cit. 2012-2-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020312.doc>

<sup>18</sup> Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pol. roku 2007 - MPSV [online]. Dostupná z <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3#31>>

technický a vědecký pokrok, který usnadnil i mnohé domácí práce. Ženě tak zbývá více času na seberealizaci.

Ženy jsou často zatíženy tzv. dvojí směnou, kdy jsou nuceny skloubit pracovní vytížení s kompletní péčí o rodinu a domácnost. Tento jev je výraznější zejména u starší části populace. Mladší lidé se snaží stále více o tyto povinnosti dělit. I tak ale najdeme mužů na rodičovské dovolené nebo v domácnosti jen minimum.

Zaměstnanost žen je u nás zhruba o třetinu vyšší než v jiných evropských státech. Příčin můžeme nalézt hned několik. Obecným trendem po 2. světové válce byla vyšší zaměstnanost žen, zejména z důvodu úbytku mužských pracovních sil. U nás však byla po nastolení totalitního režimu zavedena pracovní povinnost, a tak se prakticky všechny ženy musely zapojit do pracovního procesu. Po revoluci se ozývaly hlasy po návratu žen k rodinnému krbu, avšak toto nebylo možné zejména z ekonomických důvodů. Dnešní rodina vyžaduje velice často dva příjmy, a tak ženě nezbývá nic jiného, než se na zabezpečení rodiny podílet aktivně spolu s mužem. Příjem ženy často pouze doplňuje rodinný rozpočet. Důvodem je mimo jiné fakt, že žena za stejnou práci na stejné pozici pobírá v průměru o 20 – 25 % nižší plat. Právě platová diskriminace je jednou z významných překážek ke zrovnoprávnění ženy a muže.

Ženy dlouhodobě dominují některým oborům jako je zdravotnictví, sociální služby, bankovníctví a peněžnictví, dále pak školství. Tento jev bývá někdy označován jako horizontální (oborová) segregace žen. Málokdy se však máme možnost setkat s ženou v řídicí funkci, což označujeme jako segregaci vertikální. Na pozici vedoucích a řídicích pracovníků pracovalo v roce 2004 26,3 % žen a 73,7 % mužů. Ve vládě najdeme pouze 2 ženy, v Poslanecké sněmovně je jich 44, což je o 13 více než v minulém funkčním období. Podle exkluzivního průzkumu provedeného ve dnech 17. – 22. ledna 2012 na vybrané skupině 6 861 dotázaných, by Češi uvítali vyšší počet žen v politice. Tomuto navýšení by mohlo přispět zavedení genderových kvót, kterému se však většina dotázaných brání. Tyto genderové kvóty se uplatňují například v Norsku, Švédsku, Francii a některých státech bývalé Jugoslávie.<sup>19</sup> V Senátu ČR jsou před letošními volbami ženy zastoupeny v počtu 15, dvě z nich ( Alena Gajdůšková a Alena

---

<sup>19</sup> <http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-v-politice-publikovano-25-1-2012/>

Palečková ) pak zastávají funkce místopředsedkyň Senátu. Tyto údaje nám vypovídají o nerovném postavení žen v české společnosti, jímž jsme se zabývali v předchozí kapitole.

Ženy se od mužů odlišují nejen v již výše zmíněných biologických aspektech, ale také způsobem myšlení, prožívání a přístupem k řešení problémů. To je dle řady sociologů důvodem pro horizontální segregaci žen, kdy se ženy hodí pro výkon některých povolání více než muži a naopak. Složitější je řešení otázky segregace vertikální. Zde neexistují žádné objektivní důvody. Jen řada předsudků. Často je jako příčina tohoto stavu uváděna nižší výkonnost ženy, nedostatek řídicích schopností, ale zejména její mateřství, které ji nutí alespoň na čas utlumit její ekonomickou aktivitu. Soubor neviditelných, těžko rozeznatelných bariér, které musí ženy na rozdíl od mužů navzdory podobným zkušenostem a dosaženému vzdělání překonávat při postupu na vyšší pozice se nazývá „skleněný strop“. Je však otázkou, zda by společnost neměla ženu při plnění tohoto krásného úkolu, kterým byla povinována, podporovat a pomáhat jí při návratu do profesního života namísto toho, aby ji za její mateřství trestala a budovala překážky pro její plnohodnotné profesní zapojení. Zvláště pak, vezmeme-li v úvahu skutečnost, že záleží na každém jednotlivci, bez ohledu na pohlaví, jakými vlastnostmi, vědomostmi a odhodláním disponuje.

Též nezaměstnanost je u žen podle evidencí úřadů práce vyšší ve všech věkových kategoriích do 59. roku věku než u mužů. Činí-li nezaměstnanost mužů v posledních sledovaných obdobích průměrně 8 % u žen je to pak 10 %, v posledním čtvrtletí roku 2010 dokonce 10,5 %.<sup>20</sup> Po 60. roce věku je již více nezaměstnaných mužů, jelikož ženy odcházejí do důchodu dříve. Nezaměstnanost je faktorem nepříznivým jak z hlediska sociálního, tak také z hlediska ekonomického. Jako nejméně žádoucí se jeví tradičně vysoká nezaměstnanost absolventů. Společnost investovala nemalé prostředky na jejich studium a namísto očekávané návratnosti vynaložených prostředků se absolventi stávají nezaměstnanými, nemohou uplatnit své vědomosti, nabyt praktické znalosti ani si osvojit základní pracovní návyky. Nezaměstnanost je však kromě pohlaví výrazněji ovlivněna dosaženým stupněm vzdělání. Nejvyšší je u osob se základním vzděláním a to

---

<sup>20</sup> Český statistický úřad - Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU

25 %, naopak nejnižší u vysokoškoláků. Je zajímavé, že statisticky je vyšší procento nezaměstnaných absolventů na straně mužů.

Nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženy ženy, které se vrací do výrobního procesu po rodičovské dovolené. Byly delší dobu mimo aktuální dění, často se snižuje úroveň jejich znalostí, nejsou schopny dostatečně pružně reflektovat změny, ke kterým v jejich oboru došlo po dobu čerpání dovolené. Zaměstnavatelé mají také menší zájem zaměstnat ženu s malými dětmi z důvodu obavy z častých výpadků v práci, např. pro ošetřování člena rodiny. Pro ženy matky se dlouhodobě jeví jako vhodná práce na částečný úvazek, či pružná pracovní doba nebo rozvržení pracovní doby do méně než pěti dnů v týdnu. Částečný pracovní úvazek poskytuje ženě dostatek času i pro péči o rodinu a domácnost. V zemích Evropské unie pracuje na zkrácený úvazek v průměru třetina žen<sup>21</sup>, např. v Nizozemí pracuje na zkrácený úvazek  $\frac{3}{4}$  žen.<sup>22</sup> V České republice je jiný než plný úvazek neatraktivní. V roce 2005 pracovalo na částečný úvazek 4,9 % všech zaměstnaných (8,6 % žen a 2,1 % mužů), v roce 2006 5 %.<sup>23</sup> Ve srovnání s EU u nás podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek vykazuje dlouhodobě klesající tendenci, v období 1994 – 2006 se snížil ze 7 % na 5 %. Ačkoli zkrácenému úvazku se dostává stejné právní ochrany jako plnému, je dle uvedených procentuálních hodnot využíván jen ve velmi omezené míře zejména pro nižší finanční hodnocení, omezený kariérní růst, možné obtíže s dopravováním se do zaměstnání mimo dopravní špičku, nižší míru sociálních zaměstnaneckých výhod a jistot atd. Jelikož částečný úvazek z důvodu nižších mezd není považován za účinný způsob snižování nezaměstnanosti, není ani ze strany státu nijak podporován. Jako vhodná alternativa je využíván v případě volby mezi nezaměstnaností a alespoň částečným zapojením se do výrobního procesu.

Vhodným způsobem využití kratší pracovní doby je job sharing představující sdílení pracovního místa více zaměstnanci, kteří se domluví na pravidelném střídání se a

---

<sup>21</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 1. vydání, 2009, s. 20

<sup>22</sup> Rodina a ochrana práv dětí - Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

<sup>23</sup> Český statistický úřad - Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU [online]. [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>

pokryjí tak společně celou pracovní dobu za předpokladu, že to povaha vykonávané práce umožňuje. Vyjma již shora uvedeného tedy pružné pracovní doby (§ 85 ZP), kratšího pracovního úvazku a tzv. stlačeného pracovního týden, tedy rozvržení pracovní doby do méně než pěti pracovních dnů v týdnu, nabízí zákoník práce i další formy vhodné úpravy pracovní doby jako je, flexibilní začátek či konec pracovní doby (§ 81 ZP), rozdělení směny či sloučení směn a částečná nebo úplná práce doma, práce na dálku, tzv. teleworking. Tyto flexibilní formy zaměstnávání výrazně napomáhají harmonizaci rodinného a pracovního života a zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že umožní-li za využití některé z výše uvedených variant svému zaměstnanci brzký návrat do práce, zúročí se jim tak prostředky do zaměstnance investované v podobě školení, kurzů, zvyšování kvalifikací atd. namísto vynakládání dalších finančních prostředků pro zaškolování dalších zaměstnanců přijatých jako zástup za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené na časově omezené období, zvláště u profesí s vyšší kvalifikací. Další možností jak mohou zaměstnavatelé využít potenciál svých zaměstnanců je zřizování firemních školek a jeslí, které se v současné době absolutní kapacitní nedostatečnosti státních a v určitých oblastech i soukromých předškolních zařízení jeví jako nanejvýš vhodné zvláště pro organizace s vyšším počtem pracovníků. Zřejmě i toto je oblast na jejíž podporu by se měl stát prostřednictvím orgánů státní správy (úřadů práce, ministerstva práce a sociálních věcí) a za využití vlivu na utváření veřejného mínění aktivně zaměřit, spolu s možnostmi využít daňových a jiných zvýhodnění.

Druhou nezaměstnaností nejsilněji ohroženou skupinou jsou po ženách vracejících se z mateřské nebo rodičovské dovolené ženy po 50. roce věku. Tyto ženy, pokud ztratí zaměstnání, mají jen malou šanci uplatnit se na trhu práce, zejména pro nevyhovující kvalifikaci, věk a obtížnější zařazení na jinou práci.

### I.3 Postavení ženy v pracovněprávních vztazích

Pracovněprávními vztahy rozumíme právem upravené vztahy mezi účastníky pracovního procesu, a to v extenzivním slova smyslu.<sup>24</sup> Jejich obsahem jsou práva a povinnosti subjektů vztahu. Předmětem pak je konání práce zaměstnance za odměnu a způsob a podmínky výkonu práce. Dle předmětu se tak pracovněprávní vztahy dělí na individuální a kolektivní. V této kapitole se chci zabývat postavením ženy v uvedených vztazích, a to zejména požadavkem rovného zacházení v pracovním poměru a zákazem diskriminace.

S účinností od 1. 1. 2012 byla hlava III. zákoníku práce s názvem *Základní zásady pracovněprávních vztahů* obsahující § 13 – 15 v celém rozsahu zrušena a úprava základních principů vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla vtělena do § 1a, kdy postavení zaměstnance požívá zvláštní zákonné ochrany, má právo na bezpečné a uspokojivé pracovní podmínky, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na rovné zacházení ze strany zaměstnavatele. Povinností zaměstnance je řádně vykonávat svou práci a to v souladu se zájmy zaměstnavatele. V hlavě IV s názvem *Rovné zacházení a zákaz diskriminace* je tato povinnost zaměstnavatelů specifikována jako povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti jejich pracovních podmínek, odměňování a poskytování plnění peněžité i nepeněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Pod pojmem diskriminace rozumíme „*odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru*“.<sup>25</sup>

V otázkách diskriminace odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem pro výkon práce ( např.

---

<sup>24</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 62

<sup>25</sup> Veřejný ochránce práv – diskriminace [online]. c2009, [cit. 2012-3-19]. Dostupný z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>

dosažení určitého stupně a typu vzdělání, dosažení věkové hranice, atd.). Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. Do těchto ustanovení je promítnuta stěžejně směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která nahradila dříve přijaté směrnice např. směrnice č. 76/207/EHS o realizaci rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky, následně změněna směrnicí č. 2002/73/ES, dále pak směrnice č. 75/117/EHS o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy. Zásada stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci má oporu také v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100.

Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po skončení. Nelze ji však uplatnit ve všech případech absolutně. Tyto výjimky jsou ale odůvodněny pouze zvláštní povahou sjednané práce, vzhledem ke společností uznávaným náboženským, morálním nebo kulturním hodnotám, které jsou vzhledem k povaze této práce považovány za nezbytné. Dále se tento princip nevztahuje na oblast vztahů, které se týkají zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství a opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví.

Princip zákazu jakékoliv diskriminace z důvodů spočívajících v zákonem stanovených diskriminačních znacích je v souladu s Úmluvou MOP č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Zakázána je tak jak diskriminace přímá, tak i nepřímá, spočívající ve zdánlivě neutrálním rozhodnutí, které je ale ve svém důsledku diskriminační. Nový zákoník práce už neobsahuje vymezení pojmu diskriminace, ani přímé či nepřímé, obtěžování a není zde již definováno ani sexuální obtěžování. Ve všech těchto případech je odkaz na zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, který byl po dlouhých vyjednáváních v Parlamentu České republiky dne 17. června 2009 přijat a vyjma druhé

části nabyl účinnosti 1. září 2009. Zákon č. 198/2009 Sb. upravuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k němu, samostatné výdělečné činnosti, poradenství, rekvalifikaci, účasti a členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, v oblasti sociální a zdravotní péče, včetně bydlení. Jako diskriminační důvody uvádí rasu, etnický původ, náboženství, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení. Výčet diskriminačních znaků odpovídá čl. 3 Listiny základních práv a svobod. Zákon rozlišuje diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy definuje a vychází přitom striktně ze znění definic obsažených v jednotlivých směrnících. Pro účely antidiskriminačního zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů v zákoně uvedených. Uvádí také přípustné formy rozdílného zacházení. Je to zájem na ochraně soukromého a veřejného života, veřejné bezpečnosti, práv a svobod druhých, včetně ochrany tzv. náboženského ethosu, zájem na ochraně zdraví a dále v případech zaměstnání a povolání, pokud jde o rozhodující požadavky pro jejich výkon. Tento zákon reflektuje požadavky mezinárodní i komunitární úpravy, avšak v mnoha svých ustanoveních kopíruje úpravu již dávno obsaženou v jiných právních předpisech, např. v zákoně o zaměstnanosti či přímo v Listině základních práv a svobod a tudíž nepřináší očekávané zásadní změny.

Pokud se zaměstnankyně cítí být poškozená v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení, má o tom informovat svého zaměstnavatele. Pokud by však ten nesjednal nápravu nebo byl sám původcem takového jednání, může žena podat stížnost úřadu práce nebo se obrátit na soud. Podle novely občanského soudního řádu nese důkazní břemeno zaměstnavatel. Žena uvede, v čem spatřuje ono nerovné zacházení, a lze-li z uvedených skutečností dovodit, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že na jeho pracovišti je zásada rovného zacházení dodržována. Zaměstnankyně má právo žádat, aby bylo od takového jednání upuštěno, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby jí bylo dáno dostatečné zadostiučinění. Pokud by byla ve značné míře snížena její důstojnost nebo vážnost na pracovišti, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši stanoví soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Dále zaměstnavatel nesmí jakýmkoliv způsobem poškozovat nebo



znevýhodňovat zaměstnankyni proto, že se domáhá svých práv zákonným způsobem. Výše uvedené platí samozřejmě rovněž pro zaměstnance.

Přijetím antidiskriminačního zákona došlo k novele § 133a občanského soudního řádu, jejímž obsahem je přenesení důkazního břemene na žalovaného, uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a to vedle věcí pracovních i v případě diskriminace v jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, ve věcech týkajících se povolání, podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti, bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb na základě některého z diskriminačních důvodů v zákoně uvedených. Novelizován byl také z. č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, kdy pravomoc veřejného ochránce práv byla rozšířena i na věci práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Za účelem naplňování shora uvedených zákonných požadavků došlo v rámci Kanceláře veřejného ochránce práv ke zřízení nového oddělení rovného zacházení, které má 7 zaměstnanců.<sup>26</sup> Činnost veřejného ochránce spočívá na třech pilířích:

- Informovat - v rámci prvního pilíře informovat vydává ochránce doporučení a stanoviska, jejichž obsahem je vyjádření ke konkrétním projevům diskriminace ve společnosti a doporučení, jak se takového jednání vyvarovat
- Vzdělávat – obsahem tohoto pilíře jsou workshopy, tematické semináře a tréninky určené neziskovým organizacím, zaměstnavatelům, státní správě či poskytovatelům služeb
- Pomáhat – třetí pilíř je považován za stěžejní, jelikož v jeho rámci je poskytována pomoc obětem diskriminace

Cílem činnosti veřejného ochránce práv je přispět k takové vzdělanosti a informovanosti společnosti, aby se případy diskriminace objevovaly jen výjimečně.

Přijetí antidiskriminačního zákona s sebou rovněž přineslo povinnost zaměstnavatelů uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy do souladu s novou právní úpravou.

---

<sup>26</sup> Veřejný ochránce práv – diskriminace[online]. c2009, [cit. 2012-3-19]. Dostupný z: <  
<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>

## II. Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen

U vzniku právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen stála snaha chránit zdraví zaměstnankyň. Dnešní moderní úpravy však již kromě ochrany zdraví sledují i jiné cíle, např. sladění rodinného a pracovního života nebo zajištění rovného postavení v zaměstnání jak pro muže, tak pro ženy. Zvláštní pracovní podmínky žen tak prošly poměrně dlouhým vývojem. Jejich počátky je třeba hledat v rozvoji ochranného zákonodárství na přelomu 18. a 19. století a zejména pak ve 2. pol. 19. století, kdy po zrušení nevolnictví (1781) a posléze i roboty (1848) začalo docházet k rozsáhlému zaměstnávání námezdních dělníků v továrnách. Pracovní podmínky byly více než neuspokojivé, což vedlo k častým nepokojům v řadách dělnictva a nakonec i k zásahům státu do dříve liberálně pojaté úpravy pracovních podmínek, ponechaných zcela na dohodě mezi zaměstnavateli a dělníky. Zlepšení přineslo také uznání koaliční svobody Prosincovou ústavou v roce 1867, kdy začalo vznikat velké množství do té doby zakázaných odborových organizací. Dle ženevského kongresu Mezinárodního dělnického sdružení, který se konal roku 1866, měly právě odborové organizace sehrát klíčovou roli v ochraně žen – dělnic. I stávkový zákon č. 43/1870 ř. z. nemohly být trestně stíhány, pokud neohrožovaly veřejný klid a pořádek.

Mezi první zákonem zakotvené zvláštní pracovní podmínky žen lze řadit ustanovení Živnostenského řádu (zákon č. 227/1859 ř. z.), začleněné novelou provedenou zákonem č. 22/1885 ř. z., které zavedlo povinnost zaměstnávat ženy lehčími pracemi a omezení práce žen v prvních 4 týdnech po porodu. Tato lhůta byla v roce 1917 prodloužena na 6 týdnů. Pro kontrolu dodržování těchto zákonných požadavků byla zřízena zvláštní inspekce zákonem o zřizování živnostenských dozorců z roku 1883. Zvláště bylo upraveno zaměstnávání žen v hornictví zákonem č. 115/1884 ř. z., kterým se doplnil Všeobecný horní zákon (zákon č. 146/1854 ř. z.), a to tak, že ženy mohly být v hornictví zaměstnávány jen lehčími pracemi a dívky do 18 let pouze pokud to neškodilo jejich tělesnému vývoji. Noční práce žen byla zakázána úplně a do práce směly ženy nastoupit až šest týdnů po porodu.

V období první republiky se okruh prací zakázaných ženám ještě rozšířil a to tak, že ženy nesměly být, podle zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní, zaměstnávány při pracích v podzemí, dívky mladší 16 let nesměly pracovat při režijních stavbách železničních a jejich ústavech pomocných, dívky do 18ti let pak směly vykonávat jen lehké práce, které nezpůsobovaly újmu jejich zdraví a tělesnému vývoji. Až na výjimky byla úplně zakázána noční práce žen. Také úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu byla pro ženy upravena odlišně a to tak, že až na drobné výjimky začínala ženám v továrnách nerušená pracovní přestávka v týdnu již v sobotu po druhé hodině odpolední a musela trvat nepřetržitě alespoň 32 hodin. Československo se tak stalo prvním státem, který osmihodinovou pracovní dobu uzákonil. A bylo to právě Československo, které stálo u zrodu *Mezinárodní Organizace práce*, která byla založena roku 1919 a měla velký vliv na ochranu a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců.

Dle zákona č. 65/1911 ř.z. pro průmyslové a stavební podniky směly v nepřetržitých provozech pracovat až dívky starší 16 let. V tomto období došlo i k rychlému rozvoji sociálního pojištění, které mimo jiné přineslo také zlepšení životních podmínek pracujících žen. Zákonem o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří č. 221/1924 Sb. z. a n. byla pro ženy v období 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, v případě kojících matek do 12. týdne po porodu, tzv. prémie za kojení, zavedena dávka s názvem pomoc v mateřství. Ženy měly též nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky nebo lékaře u porodu. Navíc se zákonná úprava vztahovala též na manželky pojištěnců, které samy pojištěné nebyly. Naproti tomu zákon o pojištění veřejných zaměstnanců počítal jen s lékařskou péčí poskytovanou ženám v období těhotenství a po porodu. Novelizací obecného občanského zákoníku z roku 1811 byl zaveden nárok námezdních dělníků na nejvýše týdenní mzdu i v případě, že nemohli vykonávat práci nebo službu z důležitých důvodů, týkajících se jejich osoby. Za tyto důvody se dle judikatury považovalo i těhotenství, porod a šestinedělí.

V období druhé světové války musely právní předpisy reflektovat změněné sociální a politické podmínky a proto doznaly četných novelizací tak, aby odpovídaly válečnému stavu. Součástí platné právní úpravy se staly i nacistické předpisy nesoucí

sebou nucené práce, nucené slučování odborových organizací, diskriminaci některých skupin obyvatelstva atd. Výrazně narostl počet žen zaměstnaných ve výhradně mužských profesích.

V poválečném období bylo roku 1948 zakotveno právo na práci, ochranu před nezaměstnaností, na svobodnou volbu povolání a uspokojivé pracovní podmínky ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Rezoluce byla přijata dne 10.12. 1948, kdy tehdejší Československo se při jejím přijetí zdrželo hlasování.

Úprava po roce 1948 byla značně nepřehledná a roztržitá. Zákonem č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění byla zavedena tzv. peněžitá pomoc v mateřství po dobu mateřské dovolené v délce 18 týdnů. Roku 1964 byl vydán zákon č. 58, o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, kterým byla prodloužena doba poskytování peněžité pomoci v mateřství na 22 týdnů, byl zaveden institut další mateřské dovolené, která trvala až do 1 roku věku dítěte, a byly také upraveny zvláštní přestávky ke kojení. Zákon č. 67/1965 zavedl vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Jednotně a poměrně detailně byly upraveny zvláštní pracovní podmínky žen na našem území až zákonem číslo 65/1965 Sb. zákoníkem práce, který zrušil dosavadních 80 zákonů, vyhlášek a nařízení a sjednotil pracovněprávní úpravu v jeden celek.<sup>27</sup>

V zákoníku práce byly zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých upraveny v samostatné hlavě. V době přijetí zákoníku patřilo Československo ke státům s vůbec nejvyšší mírou zaměstnanosti žen. Zavedl generální zákaz přesčasové práce, práce v noci a pracovní cesty pro ženy těhotné a ženy pečující o dítě do 1 roku věku. Dále stanovil úplný zákaz některých dalších prací všem ženám a zvláště pak zákaz některých prací pro ženy těhotné a do 9. měsíce po porodu. Upravil ochranu pracovního poměru těhotných žen a matek, převedení na jinou práci, přeložení aj. Zakotven byl také nárok na vhodnou úpravu pracovní doby. Zavedl mateřskou dovolenou v délce 22 týdnů pro ženu, která dítě porodila, a 18 týdnů pro ženu, která o dítě pečuje. Délka mateřské dovolené pro ženu, která dítě neprodila, ale převzala jej do trvalé péče, byla kratší, jelikož se na ni vztahuje jen společenská ochrana, avšak nikoli ochrana zdravotní. Tato délka byla záhy prodloužena zákonem č. 88/1968 Sb., a to na 26 týdnů v prvním případě

---

<sup>27</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 23.

a 22 týdnů v případě druhém. Na tuto mateřskou dovolenou navazovala na základě zákona č. 153/1969 další mateřská dovolená až do 2 let věku dítěte.

Po roce 1989 doznala oblast zvláštních pracovních podmínek žen dalších změn reagujících na změnu sociálně – politické i společenské situace a dosavadní zákoník práce se stával stále více nevyhovující a to zvláště po vstupu České republiky do Evropské unie. Zákonem č. 74/1994 Sb. byl zrušen absolutní zákaz noční práce pro všechny ženy jako diskriminační. K 1. 1. 2001 byla v souladu s právem ES namísto další mateřské dovolené zavedena rodičovská dovolená, kterou nadále může čerpat jak zaměstnankyně, tak zaměstnanec. Soulad zákoníku práce s právem ES byl zajištěn také dvěma euronovelami, a to zákonem č. 155/2000 Sb. a č. 46/2004 Sb., které zakotvily požadavek rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace. Od 1. 1. 2004 již také není nadále omezována možnost rodiče si při pobírání rodičovského příspěvku přivydělat.

Uvedený zákoník práce zůstal v platnosti až do 31. 12. 2006, a to po četných novelizacích. Nahrazen byl zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, účinným od 1. 1. 2007, který přinesl stěžejně liberalizaci pracovněprávních vztahů a posílení smluvní volnosti účastníků. I tento však již dostal za dobu své účinnosti celé řadě novelizací. Jedna z nejvýznamnějších novel v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., který zrušil ustanovení § 238 odst. 1 zákoníku práce, které obsahovalo generální zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

- a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

Toto ustanovení vymezující poslední úzký okruh prací, jejichž výkon byl zakázán všem ženám, bylo dlouhodobě v rozporu s požadavkem směrnice č. 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání,

odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky. K jeho zrušení však mohlo dojít až po vypovězení, resp. po nabytí účinnosti vypovězení, Úmluvy MOP č. 45 z roku 1935, která byla vyhlášena pod číslem 441/1990 Sb.

Okruh prací zakázaný všem ženám se tak v průběhu posledních asi 15 let postupně zužoval, až zanikl úplně. Od zákazu noční práce žen bylo upuštěno k 1. 6. 1994, od 1. 1. 2001 již Ministerstvo zdravotnictví nemůže vyhláškou zakázat výkon některých prací všem ženám. Z tohoto důvodu se stalo ustanovení vyhlášky č. 261/1997 Sb., stanovící zákazy prací a pracovišť pro všechny ženy, obsoletním, a to až do vydání nové vyhlášky číslo 288 z roku 2003, která již nadále upravuje jen zákazy některých prací pro ženy těhotné, kojící a do 9. měsíce po porodu a rovněž pro mladistvé, a podmínky, za nichž mohou mladiství tyto práce výjimečně konat, a to z důvodu přípravy na budoucí povolání. Poslední velice úzký okruh prací zakázaný všem ženám byl zrušen výše uvedeným zákonem č. 365/2011 Sb.

Tento vývoj reflektuje stále sílící požadavek na rovnost mužů a žen. Požadavek ochrany zdraví ženy před výkonem některých neúměrně náročných profesí a také zvýšená ochrana jejího společenského poslání matky ustupuje požadavku faktické rovnosti při přístupu k zaměstnání. Nadále tak jsou určité práce zakázány jen ženám těhotným, kojícím a do 9. měsíce po porodu. Názory na tuto otázku se různí. Zastánci rovného zacházení ji vítají, ale lékaři a jiní odborníci upozorňují na nejedno úskalí. Bude zajímavé sledovat, nakolik ženy této své nové možnosti zaměstnávání využijí a také jak si s ní poradí zaměstnavatelé, zejména z hlediska organizačního, zda se jim podaří zajistit takové pracovní podmínky a technické vybavení, aby v praxi vyvážilo odlišné biologické vybavení ženy zvláště v provozech náročných na fyzický výkon jako jsou například uvedené práce v podzemí při těžbě nerostů či ražbě tunelů a štol.

### III. Pojem pracovních podmínek a zvláštních pracovních podmínek žen

Pojem pracovních podmínek nebyl doposud legálně definován, ačkoli je běžně používán a je srozumitelný i laické veřejnosti. Tento termín je hojně užíván v zákoníku práce, v řadě učebních pomůcek, v mezinárodních smlouvách, v legislativě Evropského společenství a setkáváme se s ním i na ústavní úrovni v Listině základních práv a svobod, což vyjadřuje jeho nemalou důležitost. Listina deklaruje v čl. 28 právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky, v následujícím článku pak právo žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvláštní pracovní podmínky.

Jednotliví autoři vymezují tento pojem různě, například V. Štangová vychází ze zjednodušeného pojetí pracovních podmínek jako souboru materiálních a pracovních podmínek, za nichž se realizuje část občanů na společenské práci.<sup>28</sup> V. Vitásek chápe pracovní podmínky jako soubor práv a povinností, které mají bezprostřední souvislost s plněním pracovních úkolů, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jejichž objektem je výkon práce – užší pojetí pracovních podmínek. Do širšího pojetí zahrnuje autor i péči o zaměstnance jako soubor povinností, které nemají přímou souvislost s plněním pracovních závazků. Spadá sem zajištění ubytování, stravování, zvyšování kvalifikace, uložení svršků, osobních předmětů, ale i ulehčení plnění úkolů zaměstnanců v práci i doma, např. prostřednictvím budování jeslí a jiných předškolních zařízení apod.<sup>29</sup> G. Halířová pak vymezuje pracovní podmínky jako komplex všech faktorů, za nichž dochází k pracovnímu procesu, a to od podmínek zajišťujících bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnanců, až po osobnostní, psychologické a sociální aspekty jako jsou např. vztahy zaměstnanců mezi sebou na pracovišti, ekonomická úspěšnost zaměstnavatele atd. Tedy jako soubor všech práv a povinností, za kterých zaměstnanec

---

<sup>28</sup> ŠTANGOVÁ, V. Postavení žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. In Acta Iuridica č. 3/1987. Praha: Univerzita Karlova. Acta Universitatis Carolinae, 1987

<sup>29</sup> VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*, Praha: Orbis, 1973, str. 37 a n.

realizuje své právo na práci, jakož i soubor všech podmínek, které na zaměstnance při výkonu práce přímo nebo nepřímo působí.<sup>30</sup>

Podle tohoto vymezení by bylo možno pod pojmem pracovní podmínky chápat kromě tradičně uznávaných institutů jako je pracovní doba, dovolená, práce přesčas, noční práce a bezpečnost a ochrana zdraví při práci též pracovní prostředí, odpočinek zaměstnanců, jejich stravování a další. Někteří autoři podřazují pod pojem pracovní podmínky v tom nejširším slova smyslu i demografické, ekologické a klimatické podmínky daného regionu, úroveň zdravotní péče nebo znečištění životního prostředí.

Zákoník práce<sup>31</sup> uvádí pod pojmem pracovní podmínky zaměstnanců povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a zajistit pro zaměstnance závodní preventivní péči.

Dle § 226 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.

Zákon tak zařazuje pracovní podmínky zaměstnanců do péče o zaměstnance, spolu s jejich odborným rozvojem zahrnujícím zejména

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace<sup>32</sup>

a stravováním, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům umožnit ve všech směnách, ale poskytnout stravování je zaměstnavatel povinen pouze stanoví-li tak vnitřní předpis nebo bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě, kde zároveň mohou být dohodnuty i další podmínky pro vznik práva na toto stravování, výše finančního příspěvku zaměstnavatele, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, kdy se tak může jednat o zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti,

---

<sup>30</sup> HALÍŘOVÁ, G. Obecný pohled na pracovní podmínky žen, In Právník č. 2/ 2005, Praha , 2005

<sup>31</sup> v Hlavě I části desáté nazvané Péče o zaměstnance - § 224 a násl. zákoníku práce, v platném znění

<sup>32</sup> § 227 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů



zaměstnanec čerpající dovolenou (na zotavenou), ale i bývalé zaměstnanec, kteří již odešli do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.<sup>33</sup>

Důvodem pro zakotvení pojmu pracovní podmínky v celé řadě právních předpisů je ochrana zaměstnanec před negativními dopady výkonu práce. Druhou významnou funkcí pracovních podmínek je funkce ekonomicko - sociální. Ta vyjadřuje skutečnost, že uspokojivé pracovní podmínky motivují zaměstnanec k lepším pracovním výsledkům, což v důsledku zvyšuje produktivitu práce. Je tedy v zájmu samotného zaměstnavatele zajistit svým zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky.

Některé osoby jsou však při výkonu práce oproti jiným znevýhodněny, ať už z důvodů přirozených (biologických, zdravotních), tak z důvodů společenských. Zákonodárce na tento fakt pamatoval a zavedl institut zvláštních pracovních podmínek pro takto znevýhodněné kategorie osob. Jedná se o ženy, mladistvé a o osoby zdravotně postižené. Cílem je dosáhnout skutečné rovnosti v pracovních vztazích, tj. žen s muži, mladistvých se staršími 18 let a zdravotně postižených se zdravými. Zvláštní pracovní podmínky jsou tak specifickou kategorií obecných pracovních podmínek.

Právní úprava zvláštních pracovních podmínek je v zákoníku práce řešena speciálně pro ženy těhotné do konce 9. měsíce po porodu, pro zaměstnanec pečující o malé děti a dále pro mladistvé. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pak upraveno zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zvláštní pracovní podmínky jsou zakotveny jak v hlavě IV zákona s názvem *Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců*, tak také přímo u konkrétních právních institutů (např. výpověď ze strany zaměstnavatele, okamžité zrušení pracovního poměru, převedení na jinou práci apod.). Zákoník práce, jak jsem již uvedla, samotný pojem pracovních podmínek ani pojem zvláštních pracovních podmínek nevymezuje, ale rovnou přistupuje k úpravě jednotlivých institutů, které pod tento pojem podřazuje.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen reflektuje specifické potřeby žen v těhotenství a období péče o malé děti a jeví se jako vhodná, či přímo žádoucí, jelikož ženy v těchto případech potřebují zvláštní zacházení, zejména z pohledu ochrany jejich zdraví, a vytvoření vhodných podmínek pro to, aby mohly pečovat o své potomky a

---

<sup>33</sup> § 236 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

zároveň pracovat. Cílem je také zajistit rovné zacházení ženám pečujícím o malé děti, jelikož tento fakt je často důvodem pro nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele. Společenské poslání matek ženy na trhu práce znevýhodňuje.

Jako diskriminační byl, pod vlivem různých feministických hnutí, vnímán úplný zákaz určitých prací pro všechny ženy. Příčinou zákazu zde nebylo těhotenství ženy, ani její péče o malé děti, ale prostý fakt, že žena nemá pro výkon některých povolání dostatečné fyzické předpoklady. Tento handicap je možné odstranit přijetím nejrůznějších moderních technických a technologických opatření, která by vyrovnala fyzické nedostatky žen a dostatečně ochránila jejich zdraví, namísto úplného zákazu, který omezuje základní právo každého člověka svobodně si zvolit povolání.

Na základě výše uvedeného se můžeme ztotožnit s názorem, který zastává také M. Bělina a kolektiv autorů, že zvláštní pracovní podmínky žen lze definovat jakou soubor práv ženy a povinností zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na ujmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.<sup>34</sup> Ani pro pojem zvláštních pracovních podmínek neexistuje žádná legální definice, avšak na rozdíl od obecného pojetí pracovních podmínek se odborníci na jeho vymezení prakticky shodují.

Dnešní moderní společnost již uznává právo ženy na seberealizaci, spočívající ve svobodném přístupu ke vzdělání a v následném zapojení do pracovního procesu, jako základní sociální právo a deklaruje je přímo na ústavní úrovni. I přesto se ale ještě najdou zastánci stereotypního rozložení rolí ve společnosti, kteří požadavek rovnosti mužů a žen zpochybňují. Žel, že se často jedná o zaměstnavatele. K tomu, aby ženy mohly plně realizovat svá práva, je třeba zakotvení a dalšího rozvoje ochranného zákonodárství a také vytváření účinného rámce pro jejich vymáhání. Současná platná právní úprava ochranného zákonodárství je obsahem následujících kapitol.

---

<sup>34</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 283.

## **IV. Současná platná právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen**

### **IV.1 Ústavní základ pracovního práva a zvláštních pracovních podmínek žen**

Ústavní zákony jsou nejvýznamnějším pramenem práva. Nejdůležitějším z nich je Ústava České republiky – zákon ČNR č. 1/1993 Sb. a Listina základních práv a svobod – zákon ČNR č. 2/1993 Sb., která je dle čl. 3 Ústavy součástí ústavního pořádku České republiky.

Mezi základní principy Listiny základních práv a svobod, které mají přímý dopad na oblast pracovního práva a rovněž na úpravu zvláštních pracovních podmínek žen, patří následující:

#### **Článek 3**

(1) *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*

#### **Článek 9**

(1) *„Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.“*

#### **Článek 10**

*„Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“*

#### **Článek 26**

(1) *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“*

## **Článek 27**

(1) *Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*

## **Článek 28**

*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*

## **Článek 29**

(1) *„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“*

## **Článek 30**

(1) *„Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.“*

## **Článek 31**

*„Každý má právo na ochranu zdraví“.*

## **Článek 32**

(2) *„Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.“*

## **Článek 36**

(1) *„Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.“*

(2) *„Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonnost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak. Z pravomoci soudu však nesmí být vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod podle Listiny.“*

## IV.2 Závazky plynoucí pro Českou republiku z mezinárodního práva

Dle čl. 10 Ústavy jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Závazky, které České republice plynou z mezinárodního práva, je třeba zakotvit nejen do stávající platné legislativy, ale i do všech nově přijímaných právních předpisů. Pokud by k tomu nedošlo, měla by dle uvedeného ustanovení mezinárodní smlouva dle čl. 10 Ústavy přednost před zákonem. Snahou států je vytvořit minimální standard sociálních práv a také zajistit jejich dodržování. S rozvojem hospodářských vztahů mezi státy, zejména mezinárodního obchodu, a s rostoucí mírou migrace ekonomicky aktivních obyvatel je také zájem na srovnatelné úpravě pracovních podmínek v jednotlivých zemích, na zachování vzniklých nároků stěhujících se pracovníků a jejich rodinných příslušníků a též na odstranění ostatních bariér bránících pohybu pracovních sil. V současné době působí ve světě velké množství vládních i nevládních organizací, které hájí základní práva a svobody, včetně práv sociálních. Česká republika je členem řady z nich, mimo jiné též *Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy*.

Nejuznávanějším kodexem minimální úrovně zajištění lidských práv a svobod se stala *Všeobecná deklarace lidských práv*, vyhlášená Valným shromážděním dne 10. 12. 1948. Ačkoli tato Deklarace není právně závazná, požívá značné politické váhy a jako taková ovlivňuje obsah dalších mezinárodních dokumentů upravujících lidská práva a svobody. Zakotvení rovnosti všech lidí a zákaz diskriminace, rovná práva mužů a žen, právo na sociální zabezpečení v nemoci, ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, právo na práci, na uspokojivé pracovní podmínky, nárok na stejný plat za stejnou práci, právo na odborové sdružování, na odpočinek a další se promítly na ústavní úrovni všech moderních států. V České republice byly požadavky *Všeobecné deklarace lidských práv* zaručeny v *Listině základních práv a svobod*. Na Deklaraci úzce navazují dva pakty, a to *Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* a *Pakt o občanských a politických právech*. Tyto pakty daly ustanovením Deklarace právní závaznost. Z hlediska pracovního práva a zvláštních pracovních podmínek žen, včetně sociálního zabezpečení, je významnější *Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.

Oba Pakty byly naším státem ratifikovány a vyhlášeny pod číslem 120/1976 Sb. a jsou tak závazné dle čl. 10 Ústavy.

Opomenuta by neměla zůstat ani *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*, sjednaná roku 1979, která je pro Českou republiku rovněž závazná. Vyhlášena byla pod číslem 62/1987 Sb. Článek. 11 Úmluvy zakazuje jakoukoliv diskriminaci v zaměstnání, při přístupu k povolání, ke vzdělání, zakotvuje právo na ochranu zdraví a bezpečné pracovní podmínky a také ochranu poslání ženy jako matky. Zakazuje propouštění z důvodu těhotenství a mateřství a nárokuje mateřskou dovolenou se zajištěním ze systému sociálního zabezpečení bez ztráty dřívějšího zaměstnání.

Početná skupina smluv, které jsou pro Českou republiku závazné, byla sjednána na základě iniciativy *Mezinárodní organizace práce (ILO)*, která byla založena roku 1919 a její stanovy tvořily součást Versailleské smlouvy. Roku 1946 se *Mezinárodní organizace práce* stala prvním specializovaným orgánem přidruženým k OSN. Při příležitosti padesátého výročí obdržela roku 1969 Nobelovu cenu míru.<sup>35</sup> V současné době má ILO sídlící v Ženevě 183 členů. Řada těchto smluv však není přímo závazná, jelikož k jejich ratifikaci nedal souhlas Parlament, a tudíž není možno aplikovat čl. 10 Ústavy. Jedná se např. o Smlouvu č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu, nebo o Úmluvu o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci č. 100 z roku 1951, a také o Úmluvu č. 45 z roku 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v dolech všech druhů, která byla ze strany České republiky dne 24. dubna 2008 vypovězena a na základě článku 7 odst. 2 úmluvy nabylo vypovězení účinnosti dnem 24. dubna 2009 a to pro rozpor se směrnicí Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES. Uvést je také možno Úmluvu č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků z roku 1981. Další úmluvy však výše uvedený požadavek již splňují, např. Úmluva o noční práci č. 171 z roku 1990 nebo Úmluva č. 111 týkající se diskriminace v zaměstnání a povolání. Pro naši republiku jsou kromě

---

<sup>35</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO) [online]. c2005, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z : <<http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>>

ratifikovaných úmluv závazné také tzv. základní normy, které jsou dány ústavou MOP, zejména jejím doplňkem Filadelfskou deklarací z roku 1944.

Pro Českou republiku jsou rovněž závazné i některé smlouvy přijaté na půdě Rady Evropy, jako je *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*, která byla vyhlášena pod číslem 209/1992 Sb. nebo *Evropská sociální charta* z roku 1961, která byla ratifikována spolu s Dodatkovým protokolem a vyhlášena pod číslem 14/2000 Sb. a 15/2000 Sb. *Evropská sociální charta* obsahuje obdobný výčet základních sociálních práv jako Pakty, ale ještě více je konkretizuje a doplňuje. Stanovuje 19 základních práv a principů, především právo na práci, právo se organizovat, právo na spravedlivou odměnu za práci či právo na ochranu zdraví. Dodatkový protokol přijatý roku 1988 ve Štrasburku obsahuje dalších 12 práv, např. právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení, právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením, právo na důstojnost v práci či právo na bydlení. Charta rámcově uvádí také způsob naplnění těchto práv, ale konkrétní opatření ponechává v kompetenci jednotlivých členských států.

### **IV.3 Závazky plynoucí pro Českou republiku z členství v EU**

Česká republika se dne 1. 5. 2004 stala spolu s dalšími 10 přistupujícími státy členem Evropské unie, založené roku 1992 v Maastrichtu, na základě 3 evropských společenství – Evropského společenství uhlí a oceli, Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství atomové energie. Společným cílem členských států zakotveným v hlavě XI. Smlouvy o založení ES je zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců. Tohoto cíle má být dosaženo harmonizací vnitrostátních právních úprav, tedy sblížením jednotlivých vnitrostátních právních úprav členských států, které je založeno na stanovení určitých minimálních standardů jako východiska pro konkrétní úpravu ve vnitrostátních právních rádech. Hlavním nástrojem harmonizace je směrnice.<sup>36</sup> Samozřejmě nic nebrání tomu, aby členské státy zakotvily do svých národních právních řádů úpravu jdoucí nad rámec uvedených standardů a ještě

---

<sup>36</sup> TICHÝ, L.; ARNOLD, R.; SVOBODA, P.; ZEMÁNEK, J.; KRÁL, R. *Evropské právo*. Praha: C.H. Beck, 1999, s. 658.

tak zlepšily postavení zaměstnance. Již od 70. let minulého století je zřejmá snaha ES o zajištění všeobecné vysoké životní úrovně a sociální ochrany občanů členských zemí ES. V oblasti sociálního zabezpečení tak nadále dochází ke koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení v členských státech, aby mohla být realizována zásada volného pohybu osob a aby migrující občané členských států a jejich rodinní příslušníci neztráceli vzniklé sociální nároky. Hlavním nástrojem koordinace je nařízení.<sup>37</sup>

Založení EU Maastrichtskou smlouvou, jejíž součástí je *Protokol o sociální politice*, znamenalo další významný krok ve vztahu ES k řešení sociálních otázek. V preambuli Smlouvy o EU podepsané 7. 2. 1992 v Maastrichtu je jako jeden ze základních cílů formulována podpora vyváženého a udržitelného ekonomického a sociálního pokroku mimo jiné posilováním sociální soudržnosti. Sociální politika se také v souladu s Amsterodamskými smluvními ujednáními zaměřila na podporu rovných příležitostí žen a mužů a na boj proti diskriminaci zaměstnanců. V červnu 1999 byl přijat *Evropský pakt zaměstnanosti* a v prosinci 2000 dokument *Evropská sociální agenda*, který mimo jiné požaduje sladování hledisek flexibility a jistoty v práci.<sup>38</sup>

Smlouva o založení Evropského společenství zmocňuje Radu ES přijímat směrnice ke stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek. Přímou ve Smlouvě je zakotvena zásada stejných příležitostí mužů a žen, stejného zacházení v otázkách práce a zaměstnanosti a stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Nařízení, vydávaná za účelem koordinace systémů sociálního zabezpečení v členských státech, i směrnice, které harmonizují oblast pracovního práva, vydávané společenstvím, jsou pro Českou republiku závazné, jelikož ta přenesla na společenství některé své pravomoci, z nichž nejvýznamnější je vydávání právních předpisů bezprostředně závazných na území jednotlivých členských států a nadřazených jejich vnitrostátním normám. Nařízení vydaná společenstvím jsou tak pro naši republiku bezprostředně závazná a směrnice jsou pak závazné vzhledem k cíli, kterého má být dosaženo.

---

<sup>37</sup> TICHÝ, L.; ARNOLD, R.; SVOBODA, P.; ZEMÁNEK, J.; KRÁL, R. *Evropské právo*. Praha: C.H. Beck, 1999, s. 658.

<sup>38</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Praha: C.H. BECK, 2007, s. 46.



Mezi nejvýznamnější směrnice Rady Evropského společenství řadíme:

1. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

a) Směrnice Rady ES číslo 89/391/EEC, o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Jedná se o rámcovou směrnici, která má zásadní vliv na další úpravu požadavku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v členských zemích EU.

b) Směrnice Rady ES číslo 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

Jde o individuální směrnici navazující na uvedenou rámcovou směrnici. Zakazuje výkon takových prací, které by mohly negativně ovlivnit těhotenství a mateřství zaměstnankyně, a v případě, že nelze takovouto pracovníci převést na jinou práci, zakotvuje směrnice nárok na pracovní volno s náhradou mzdy. Ženu těhotnou, ženu krátce po porodu a kojící nesmí zaměstnavatel nutit k výkonu noční práce. Zakazuje se také jednostranně rozvázat pracovní poměr s těmito ženami, a to od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené, která je garantována v rozsahu nejméně 14 týdnů, kdy část se poskytuje před porodem a část po porodu.

2. v oblasti rodičovského volna:

Směrnice Rady číslo 96/34/ES, o rodičovském volnu

Cílem této směrnice je usnadnit sladění pracovní a rodičovské úlohy zaměstnanců. Prostředkem je poskytnutí rodičovského volna jako individuálního práva každého z rodičů za účelem péče o dítě.

3. v oblasti stejného zacházení pro muže a ženy:

a) Směrnice Rady číslo 75/177/EEC, ke sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatnění stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice zavedla koncept stejné odměny za stejnou práci, práci stejné hodnoty a odstranění diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví.

b) Směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Směrnice definuje zásadu stejného zacházení jako stav, kdy neexistuje žádná diskriminace na základě pohlaví, ať už přímá nebo nepřímá. ESD později vyložil nepřímou diskriminaci jako právní úpravu, která je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje procentuálně více žen než mužů. Za diskriminační však nelze považovat takové předpoklady a požadavky, které jsou pro výkon konkrétní práce nezbytné. Takovéto požadavky musí být ale přiměřené a sledovaný účel oprávněný. Členské státy jsou také povinny zajistit takovou soudní ochranu, která umožní všem osobám domáhat se svých práv. Jako nerovné zacházení se dle rozhodnutí ESD ve věci Dekker v. VJV-Centrum<sup>39</sup> považuje i dotazování na případné těhotenství ženy u přijímacího pohovoru.

c) Směrnice Rady ES č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

d) Směrnice Rady ES č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

e) Směrnice Rady ES č. 2002/73/EEC, kterou se mění směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Cílem směrnice je prosadit zásadu rovného zacházení s muži a ženami bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána, a bez ohledu na to, zda pracuje ve veřejném nebo soukromém sektoru.

f) Směrnice Rady ES č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která změnila ustanovení směrnic Rady č. 75/177/EEC a č. 86/378/EHS

---

<sup>39</sup> Rozsudek C-177/88

K uvedeným směrnicím Evropského společenství, jejichž cílem je zajistit rovné postavení mužů a žen, je třeba poznamenat, že ačkoli byly tyto směrnice implementovány do právních řádů členských států, včetně našeho, dochází v praxi ještě stále k uplatňování nerovného zacházení.

Nejzřetelnější se zdá být nerovnost v odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty, kdy muži pobírají až o několik desítek procent (některé zdroje uvádějí až 25 %) vyšší odměnu, a také nižší zastoupení žen v řídicích funkcích (tzv. „skleněný strop“) či jejich vyšší nezaměstnanost (v průměru o 2 %). Sama Evropská unie si tento problém uvědomuje. Jednou z jejích snah směřujících k potírání tohoto nežádoucího faktického stavu je i přijetí *Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro léta 2006 až 2010*, který navazuje na rámcovou strategii z let 2001 - 2005, jež stanovila priority a způsoby jejich plnění. Plán obsahuje těchto šest prioritních oblastí:

1. stejnou ekonomickou nezávislost pro muže a ženy
2. sladění soukromého a profesního života
3. stejné zastoupení v rozhodovacích procesech
4. odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví
5. odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví
6. podporu rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice<sup>40</sup>

#### **IV.4 Zákoník práce a prováděcí předpisy**

Stěžejním předpisem upravujícím zvláštní pracovní podmínky žen je v současné době zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2006, který reflektuje výše uvedené požadavky mezinárodního práva i práva Evropského společenství. Ze souvisejících předpisů je vhodné uvést také zákony z oblasti sociálního zákonodárství, a to zejména zákon číslo 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon číslo 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, zákon č. 582/1991 Sb. Z prováděcích předpisů se jedná

---

<sup>40</sup> *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro léta 2006 až 2010* [online]. c2008, [cit. 2012-2-27]. Dostupné z: <[http:// portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)>

stěžejně o vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. a další prováděcí vyhlášky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zbývá dodat, že zvláštní pracovní podmínky a související otázky by mohly být upraveny také v kolektivních smlouvách a vnitropodnikových normativních aktech.

#### **IV. 4. 1 Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a zaměstnankyním – matkám do konce 9. měsíce po porodu**

Zvýšena ochrana žen v období těhotenství, kojení a krátce po porodu pramení z požadavku ochrany zdraví zaměstnanců. Právo na ochranu zdraví je zakotveno již na ústavní úrovni a zákoník práce tento požadavek obsahuje hned v několika paragrafech, např. § 101, 102, 103 a další. Organismus ženy je v souvislosti s mateřstvím vystaven velké zátěži, a tak by dosavadní pracovní nasazení mohlo způsobit významné zdravotní poruchy jak u ženy samotné, tak u jejího dítěte, nebo by dokonce mohly život dítěte či matky ohrožovat. Zákonodárce si tento fakt uvědomoval, a proto zmocnil v § 238 odst. 1 Ministerstvo zdravotnictví k vymezení rozsahu prací, které jsou ženám v tomto období zakázány. Stalo se tak vyhláškou č. 228/2003 Sb., která je v souladu s právem ES, kdy vychází zejména ze směrnice č. 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu nebo kojících pracovnic.

Těhotné ženy tak nesmějí pracovat v prostředí s nedostatečnou koncentrací kyslíku nebo s vyšším tlakem vzduchu než je okolní atmosférický tlak, s nutností používat izolační dýchací přístroje, při extrémně vysokých nebo nízkých teplotách. Dále jsou jim zakázány práce, které jsou spojeny s neúměrnou fyzickou zátěží, zejména zvedání a nošení břemen nad přípustnou hmotnost nebo vykonávané v určitých nevhodných polohách. Dále práce spojené s tlakem na břicho nebo s nadměrnou expozicí hluku či vibrací, vykonávané ve vnučeném pracovním tempu nebo spojené s nadměrnou psychickou zátěží. Zakázány jsou též práce s nebezpečnými zvířaty, při porážení zvířat na jatkách, výškové práce a také ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních zdravotnických zařízení. Dále se jeví jako nevhodná, a proto je zakázána, manipulace s určitými chemickými látkami a přípravky.

Rovněž povolání, kde hrozí vysoké riziko úrazů, nesmí zaměstnankyně v tomto období vykonávat. Ženám kojícím a do 9. měsíce po porodu jsou zakázány jen některé z těchto prací, a to ty, které vyhláška uvádí v § 3, 4.

Zákoník práce v § 238 odst. 2. dále zakazuje zaměstnávat ženy těhotné, kojící a ženy do konce 9. měsíce po porodu pracemi, které nemůže vzhledem ke svému aktuálnímu zdravotnímu stavu vykonávat, ačkoli tyto nepodléhají shora uvedenému univerzálnímu zákazu. Tato zdravotní nezpůsobilost pro výkon jejího zaměstnání musí být doložena lékařským posudkem.

#### **IV. 4. 2 Převedení na jinou práci a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství**

Dle § 239 odst. 1 a 2 zákoníku práce, koná-li žena těhotná, kojící nebo žena do konce 9. měsíce po porodu práci, která je jí zakázána nebo ke které není podle lékařského posudku způsobilá, vzniká zaměstnavateli povinnost převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosáhnout stejného výdělku jako při dosavadní práci. Povinnost převedení vyplývá rovněž z § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

V praxi se často vyskytuje problém s výkladem pojmu vhodná práce. Je to taková práce, která odpovídá zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i kvalifikaci pracovnice. Povinností zaměstnavatele tak je ženu převést a povinností zaměstnankyně je konat tuto pro ni vhodnou práci. Zaměstnankyně vykonává jinou práci, než na jaké se dohodla se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, a její souhlas se změnou ve výkonu práce se nevyžaduje. Je zájmem celé společnosti, aby její jedinci nevykonávali zdraví škodlivé práce a aby z dětí vyrostli psychicky i fyzicky odolní lidé. Při převedení na jinou práci je však zaměstnavatel povinen předem projednat se zaměstnankyní důvod převedení a dobu, po kterou má trvat. Pokud dochází převedením ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat písemné potvrzení o důvodu převedení a o době jeho trvání. Tento požadavek je obsažen v § 41 odst. 7 zákoníku práce.

Zákoník práce pamatuje i na situaci, kdy by zaměstnavatel neměl pro zaměstnankyni jinou vhodnou práci. V tomto případě by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a ten by byl povinen ženě poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Toto řešení je však pro zaměstnavatele finančně nákladné, zvláště pak pro malé firmy. V praxi tak často dochází k obcházení zákona v tom smyslu, že se zaměstnavatel se zaměstnankyní dohodne na tom, že se nechá ošetřujícím lékařem uznat jako práce neschopná do doby, než nastoupí na mateřskou dovolenou, a je tak zabezpečena nemocenským. Lékaři této žádosti zpravidla vyhoví.<sup>41</sup> Uvedená úprava se nejeví jako úplně nejvhodnější právě pro malé podniky a měla by tak být pro zaměstnavatele upravena vzhledem k jejich skutečným možnostem. Řešením by bylo nevyžadovat kromě zdravotního hlediska striktně i další kritéria vhodné práce.

Druhým požadavkem je, aby žena dosahovala stejného výdělku jako před převedením. To ovšem v praxi není vždy v možnostech zaměstnavatele. Proto zákoník zakotvuje nárok ženy na vyrovnávací příspěvek ve výši rozdílu ve výdělku před převedením na jinou práci a po něm. Toto ustanovení tak reaguje na skutečnost, že žena dosahuje nižšího výdělku bez svého zavinění, a není proto spravedlivé, aby se její příjmy snížily. V období těhotenství, kojení i krátce po porodu má žena zvýšené výdaje jak na výživu, tak na ošacení i další specifické potřeby. Není žádoucí, aby se v tomto období snižovala životní úroveň matky. Vyrovnávací příspěvek se poskytuje z dávek nemocenského pojištění. Zaměstnanci přispívají do systému nemocenského pojištění zákonem stanoveným procentem ze svých příjmů. Rovněž zaměstnavatelé odvádějí za každého svého zaměstnance stanovenou výši pojistného. Cílem je pojistit se proti nahodilé sociální události, která snižují schopnost jedinců uspokojovat životní potřeby prací. Pojištěnci tak mohou, při splnění zákonem stanovených podmínek (kvalifikovaná sociální událost, doba pojištění apod.), čerpat nemocenské, ošetřovné, peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Současná úprava vyrovnávacího příspěvku je upravena v zákoně č. 187/2006, o nemocném pojištění, v platném znění, který upravuje podmínky čerpání vyrovnávacího příspěvku jako obligatorní dávky nemocenského pojištění. Dle této úpravy se příspěvek

---

<sup>41</sup> HALÍŘOVÁ, G. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru In Právní rozhledy č.11/ 2003, Praha , 2003

poskytuje v těhotenství nejdéle do nástupu mateřské dovolené, tj. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do 9. měsíce po porodu, a to za dny, po které převedení na jinou práci trvalo, a žena tak dosahovala nižšího příjmu. Neposkytuje se za dny, kdy žena čerpala nemocenské, ošetrovné nebo měla omluvenou nepřítomnost v práci, za kterou jí nenáleží náhrada příjmů, či měla neomluvenou absenci. Jeho výše se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zaměstnankyně zjištěného ke dni jejího převedení na jinou práci a průměru jejího započitatelného příjmu připadajícího na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Pro účely nároku na příspěvek se pojem převedení na jinou práci nebo jiné služební místo vykládá velmi široce. Jako převedení na jinou práci se považuje i úprava podmínek spočívajících ve snížení množství požadované práce, pracovního tempa, případně zproštění výkonu některých prací a zproštění výkonu noční práce i přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo převedení na jiné pracoviště či nemožnost veřejně vystupovat z důvodu těhotenství u zaměstnankyň a příslušnic činných v uměleckém oboru.<sup>42</sup>

Jakmile odpadne důvod jejího dočasného převedení na jiný druh práce, je zaměstnavatel povinen převést ženu zpět na její původní práci a pracoviště, v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. V případě nemožnosti takového zpětného zařazení z vážných provozních důvodů musí být pracovnice převedena na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na stejném pracovišti, na kterém pracovala dříve.

#### **IV.4.3 Vhodná úprava pracovní doby**

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Práci je povinen konat osobně, dle pracovní smlouvy a ve stanovené pracovní době. Ta může být rozvržena rovnoměrně, nerovnoměrně nebo též pružně. Rovněž do úpravy pracovní doby se promítají specifické

---

<sup>42</sup> § 42 odst. 2 z. č. 187/2006, o nemocenském pojištění, v platném znění

potřeby těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň i zaměstnanců pečujících o děti. Ty je zaměstnavatel povinen respektovat.

Dle ustanovení odst. 1 § 241 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám všech zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti. Nejedná se však o individuální vymahatelný právní nárok, a to značně zeslabuje praktický význam tohoto ustanovení.<sup>43</sup>

Naproti tomu v odst. 2 § 241 zákoníku práce je úprava povinnosti zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, již konkrétnější a vztahuje se na:

- a) zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let
- b) těhotné zaměstnankyně
- c) zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří prokáží, že převážně samostatně dlouhodobě pečují o osobu, která je dle zvláštního právního předpisu<sup>44</sup> považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost)

Zde se tak již jedná o vymahatelné právo, kterého se můžou domáhat jak rodiče dítěte, tak osoby, které o dítě pečují namísto rodičů, byť dočasně. I věk dítěte je vymezen, a to do 15. roku věku, jako věku, do jehož dovršení potřebuje dítě ještě určitou úroveň péče. Těhotné ženy už často nezvládají stávající nasazení, a proto je jim umožněno vhodně si upravit pracovní dobu tak, aby jejich výdělečná činnost byla ještě slučitelná s jejich stavem. Zohlednění potřebují neméně také zaměstnanci, kteří pečují o osobu závislou na péči druhých. Taková péče je náročná jak fyzicky, tak psychicky i finančně. Dnešní státy si již berou zcela samozřejmě za cíl zvýšenou péči o osoby se zdravotním postižením, ale též o jejich blízké, kteří o ně pečují. Projevem snahy pomoci jim s tímto nelehkým úkolem je mimo jiné i možnost upravit si pracovní dobu odpovídajícím způsobem. Uvedené zkrácení rozsahu pracovní doby s sebou ovšem nese i nežádoucí snížení příjmu a často také omezenější zaměstnanecké sociální výhody a

---

<sup>43</sup> VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 95.

<sup>44</sup> zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů



jistoty, a proto této možnosti využívá jen malé procento oprávněných zaměstnanců. Kromě tohoto zkrácení pracovní doby se umožňuje i jakákoli jiná úprava pracovní doby, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody zaměstnavatele.

V praxi se nejčastěji jedná o rozdělení či sloučení směny nebo o jinou úpravu rozvrhu pracovních směn, o pružnou pracovní dobu, přiměřené posunutí pracovních přestávek nebo začátku či konce pracovní doby aj. Pojem přiměřenost je třeba vykládat v souladu s ekonomickými a provozními potřebami organizace, aby tak nedošlo přílišnými posuny pracovní doby k narušení plynulosti a efektivnosti směn. Vždy ale záleží na posouzení konkrétní situace, na charakteru zaměstnání, na počtu pracovníků, kteří takovou úpravu žádají, na možnostech jejich zastoupení apod. Není tak vyloučeno, aby i nepřiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní směny bylo nárokováno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Též přiměřené posunutí přestávek musí být v souladu se zákonným požadavkem na přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, a to v délce nejméně třiceti minut. Jako velice vhodná se jeví i pružná pracovní doba. Ta ukládá zaměstnanci povinnost být na pracovišti určitý minimální počet hodin denně, ale jinak má zaměstnanec právo si svou pracovní dobu rozvrhnout podle individuálních potřeb rodiny. Děti tak nemusejí vstávat nepřiměřeně brzy, je zajištěn doprovod do školy nebo do předškolního zařízení. I rozvržení pracovní doby do méně dnů v týdnu může zaměstnancům výrazně usnadnit sladění rodinného a pracovního života, byť se jedná o výraznější zásah do jejího obvyklého strukturálního uspořádání.

V poslední době se stále více rozmáhá tzv. teleworking tedy částečná nebo úplná práce doma. Na pracovní poměr zaměstnanců, kteří nevykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, ale doma za podmínek stanovených v pracovní smlouvě a v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne, se vztahují ustanovení zákoníku práce s několika odchylkami. Při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy, nenáleží jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek a nevztahuje se na ně ani úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. O něco obtížněji, zvláště z důvodu nemalé organizační náročnosti, se prosazuje i job sharing představující sdílení pracovního místa více zaměstnanci, kteří se domluví na pravidelném střídání se a

pokryjí tak společně celou pracovní dobu za předpokladu, že to povaha vykonávané práce umožňuje.

Je možné žádat i dvě nebo více vhodných úprav pracovní doby najednou, nebrání-li tomu závažné provozní důvody.<sup>45</sup> Legální definici pojmu závažné provozní důvody nenajdeme. To zaměstnavatele často svádí k tomu, odvolat se na toto ustanovení a oprávněnému nároku nevyhovět. Dle ustáleného právního názoru se však musí jednat o takové důvody, které spočívají v samotné potřebě provozu, tj. chodu organizace, kdy by tedy zaměstnavatel nemohl významnou měrou plnit své úkoly (např. vysoce specializovaná funkce, pásová výroba apod.). O takových nárocích zaměstnanců, u nichž nedošlo mezi pracovníky a zaměstnavatelem ke shodě, by jako o nároku z pracovního poměru rozhodoval soud.

Zákoník práce nám v současné době nabízí poměrně širokou škálu možností úpravy pracovní doby, které výrazně napomáhají harmonizaci rodinného a profesního života zaměstnanců. Proto by tuto zvláštní pracovní podmínku měli oprávnění pracovníci využívat výrazněji a častěji.

#### **IV.4.4 Noční práce a práce přesčas**

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotnou pracovníci prací přesčas. Zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 1 roku věku, nesmí práci přesčas nařídit. Zde bylo novelou § 241 zákoníku práce číslo 362/2007 Sb. umožněno zaměstnavateli dohodnout se s takovými pracovníky o práci přesčas, pokud o ni mají sami zájem. Tento jejich zájem bude v první řadě ovlivněn možnostmi zajistit si pro tak malé dítě odpovídající péči, což je v současné době akutního nedostatku předškolních zařízení mnohdy výrazný problém. Nařídit práci přesčas však zaměstnavatel takovým pracovníkům ani nadále nemůže. S těhotnou zaměstnankyní je ovšem i jakákoli dohoda o práci přesčas vyloučena. Zde je prvořadá ochrana jejího zdraví i zdraví jejího ještě nenarozeného dítěte.

---

<sup>45</sup> VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1972, s. 99.

JOUZA, J. a kol. *Zákoník práce a související předpisy*. Praha: Linde, 2002, s. 405.

Zaměstnavatel je dále povinen dle § 239 odst. 3 zákoníku práce zařadit těhotnou ženu, která pracuje v noci, na denní práci a to tehdy, pokud jej o to požádá. Tento nárok těhotné ženy pramení z již zmíněné zvýšené náročnosti těhotenství na ženský organizmus. Noční práce je obecně pro všechny pracovníky namáhavější než denní, protože je narušen obvyklý denní biorytmus. Z těchto zdravotních důvodů se tak nejeví jako vhodné zaměstnávat těhotné ženy v nočních provozech a zákonodárce ponechává na úvaze té které nastávající matky, zda se rozhodne setrvat při noční práci nebo zda využije tohoto ochranného ustanovení.

#### **IV.4.5 Pracovní cesta**

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu pracovníka jen na základě dohody s ním. Tento souhlas se uděluje často již při sjednávání pracovního poměru a bývá obsahem pracovní smlouvy.

Žena při uzavírání pracovního poměru nemusí v pracovní cestě vidět problém, dokonce pro ni může být takové vysílání k výkonu práce na jiná místa žádoucí. Situace se ale může radikálně změnit v období těhotenství, které je pro ženu náročné, a další zátěž spojená s pracovní cestou se pro ni stává neúnosnou. Je tedy na samotné zaměstnankyni, aby se rozhodla, zda na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště pojede a dá k ní souhlas, nebo se rozhodne souhlas neudělit. Vyžadování takového dalšího souhlasu s konkrétní cestou je v poměru speciality k obecnému souhlasu s vysíláním na pracovní cesty. V takovém případě jí zaměstnavatel nesmí pracovní cestu dle § 240 zákoníku práce nařídit. Souhlas může být udělen výslovně nebo i konkludentně. Důvodem tohoto ustanovení je opět ochrana zdraví ženy i jejího dítěte před nadměrnou zátěží, která může být s vysláním na pracovní cestu spojená. Pokud by ale žena, která svůj souhlas udělila, pracovní cestu nevykonala bez vážného důvodu, šlo by o porušení pracovních povinností.

Také při péči o děti a při plnění společenské úlohy rodičovství se pracovní cesta, zvláště dlouhodobější, může stát pro zaměstnance nechtěnou. Z tohoto důvodu se

souhlas s vysláním na pracovní cestu rovněž vyžaduje u zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě do 8 let věku a v případě, že se jedná o osamělou pracovníci nebo pracovníka, až do 15 let věku dítěte, jakož i u zaměstnanců, kteří prokáží, že převážně samostatně dlouhodobě pečují o osobu, která je dle zvláštního právního předpisu<sup>46</sup> považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost).

Smyslem této úpravy je ochrana nejen společenského poslání ženy, ale vzhledem k zakotvenému požadavku rovnosti mužů a žen i společenského poslání muže, který se stará o dítě do určitého věku, v němž ještě objektivně potřebuje takovou úroveň péče, které by se mu nemuselo díky pobytu na pracovní cestě dostávat, a také ochrana nerušeného psychického vývoje dítěte, na který by dlouhodobější absence jednoho z rodičů mohla mít neblahý dopad. Záleží tedy na konkrétním zaměstnanci, zda je schopen harmonizovat svou rodičovskou úlohu s takovýmto pracovním nasazením. Výjimečná hranice osmi let věku dítěte, která se vyjma úpravy přeložení nevyskytuje v jiných ustanoveních zákoníku práce, byla patrně přejata už zákonem č. 58/1964 Sb. z některého dříve platného zvláštního podnikového nebo resortního předpisu a od té doby je pevně zakotvena v pracovním právu. Osamělost zaměstnance je důvodem pro odmítnutí pracovní cesty až do 15. roku věku dítě. Toto ustanovení reflektuje fakt, že i dítě starší 8 let potřebuje péči alespoň jednoho z rodičů, a ta by mohla být pobyttem osamělého zaměstnance na pracovní cestě těžko nahraditelná.

Pokud by těhotná žena nebo zaměstnankyně či zaměstnanec, pečující o dítě ve vymezené věkové hranici, dali obecný souhlas s vysláním na pracovní cestu, často již při uzavírání pracovního poměru, další souhlas s konkrétní cestou již nebude potřeba. Je tedy na nich, zda se rozhodnou tento souhlas udělit, nebo se též mohou dohodnout se zaměstnavatelem na výhodnějších podmínkách, za nichž s vysláním souhlasí.

Dřívější generální zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o dítě do 8 let věku byl jako diskriminační zrušen. Omezoval právo ženy rozhodnout se, zda je pro ni vyslání na pracovní cestu vhodné či nikoliv, a vůli zaměstnavatele i zaměstnankyně byl nadřazen úplný zákaz, ačkoliv pro něj nemusel být vůbec objektivní důvod. Každá žena

---

<sup>46</sup> zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění

snáší své těhotenství jinak a pro mnohé ženy se pracovní cesta, zvláště v počátku těhotenství, nestává problémem. I pracovnice pečující o dítě může být schopna zajistit uspokojení potřeb svého dítěte po dobu své absence odpovídajícím způsobem, a tak jí nic nebrání v tom, aby pracovní cestu vykonala. Stávající úprava reflektuje možnosti zaměstnanců a zároveň jim skýtá dostatečnou ochranu. Je tak mnohem zdařilejší než úpravy předcházející.

#### **IV.4.6 Přeložení**

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Jde o výrazný zásah do pracovního poměru, dochází ke změně podstatné náležitosti pracovní smlouvy, na níž se obě smluvní strany dohodly, a proto zákoník práce vyžaduje souhlas zaměstnance. Pro ženy těhotné a pečující o děti je v rámci zakotvených zvláštních pracovních podmínek žen v § 240 zákoníku práce zvýšena jejich ochrana nejen při vysílání na pracovní cesty, ale i v otázce přeložení. Těhotnou ženu, zaměstnance nebo zaměstnankyni pečující o dítě do 8 let věku, v případě osamělých zaměstnanců a zaměstnankyň až do 15 let věku dítěte, může zaměstnavatel přeložit jen na jejich žádost. Stejně tak jako zaměstnance, kteří prokáží, že převážně samostatně dlouhodobě pečují o osobu, která je dle zvláštního právního předpisu<sup>47</sup> považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost). Jakýkoli návrh ze strany zaměstnavatele je tak nepřijatelný. Přeložení, kterému nepředcházela taková žádost, je neplatné. Jedná se však o neplatnost relativní, které se zaměstnanec musí dle § 20 zákoníku práce dovolat. Zaměstnavatel je také povinen nahradit škodu, která zaměstnanci vznikla z takového neplatného úkonu.

Čím vzdálenější je nové místo, kde má být práce pro zaměstnavatele dočasně vykonávána, od zaměstnancova bydliště, tím je toto přeložení pro pracovníka zejména po organizační stránce náročnější. Pro těhotné ženy a pro zaměstnance a zaměstnankyně pečující o děti o to více. Ochrana této skupiny zaměstnanců je dle platné úpravy

---

<sup>47</sup> zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění

poskytnuta v nejvyšší možné míře a záleží jen na samotných zaměstnancích, nakolik ji využijí.

#### **IV.4.7 Přestávky ke kojení**

Institut přestávky na kojení byl v českém právu zakotven již od 1. 1. 1966, tedy od účinnosti předcházejícího zákoníku práce. Do své úpravy ho převzal i nynější zákoník, a to § 242, ve kterém stanovil povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni zvláštní přestávku na kojení. Žena tak má nárok na dvě půlhodinové přestávky za směnu, pokud kojí dítě do 1 roku věku. V dalších třech měsících jí pak náleží 1 takováto půlhodinová přestávka. Pokud pracuje po kratší než je stanovená týdenní pracovní doba, ale alespoň polovinu této stanovené týdenní pracovní doby, má nárok na 1 půlhodinovou přestávku k nakojení dítěte do 1 roku věku. Délka 30 min se považuje za dostatečně dlouhou k řádnému nakojení dítěte. I v zahraničních úpravách se setkáváme s obdobnou délkou této přestávky, a to v rozmezí 25 – 45 minut.<sup>48</sup> Tato přestávka se započítává do pracovní doby a zaměstnankyni za ni náleží mzda nebo plat ve výši průměrného výdělku. Pokud by však žena žádala o přestávku ke kojení dítěte vyššího věku než stanoví zákon, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnance, žena by tak musela žádat o pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy. Samotné rozvržení těchto přestávek v pracovní směně ponechává zákon na vůli ženy, resp. dle potřeb jejího dítěte.

Toto ustanovení bylo zavedeno v minulosti z důvodu vysoké zaměstnanosti žen a jejich brzkého návratu zpět do pracovního života. S postupným prodlužováním mateřské dovolené se však toto ustanovení stávalo čím dál méně využívaným. Jistou renesanci ale může zažít s umožněním nástupu otců na rodičovskou dovolenou a opětovným brzkým návratem ženy do pracovního procesu, kdy i takto zaměstnaná žena bude chtít své dítě nadále kojit, a to v současnosti i vzhledem k rozsáhlé propagaci kojení jako nejvhodnější výživy dítěte, zvláště v prvních měsících jeho života.

---

<sup>48</sup> VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1972, s. 114.

#### **IV.4.8 Ochrana pracovního poměru těhotných žen, žen na mateřské dovolené a zaměstnanců a zaměstnankyň na rodičovské dovolené**

Zákoník práce uvádí v § 48 dohodu, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako jediné možnosti rozvázání pracovního poměru. Kromě právního úkonu jako projevu vůle některé ze stran pracovní poměr rozvázat dochází k jeho zániku také vlivem právní události, a to smrtí zaměstnance a s výjimkou případů pokračování v živnosti rovněž smrtí či zánikem zaměstnavatele nebo uplynutím času, na který byl sjednán. V uzavření pracovního poměru na dobu určitou nemusí tento zaniknout uplynutím času, pokud zaměstnanec i nadále vykonává práci s vědomím zaměstnavatele. Dochází tak ke změně pracovního poměru na dobu určitou, který se vůlí stran v něm setrvat, mění na závazek na dobu neurčitou.<sup>49</sup>

Cílem takovéto právní úpravy je jednak zajistit zaměstnanci ochranu v pracovním poměru, zejména jeho stabilitu, aby tak nedocházelo k neodůvodněným zásahům ze strany zaměstnavatele, ale také možnost svobodně toto zaměstnání ukončit, a to i bez udání důvodu.<sup>50</sup> Umožňuje ale zároveň zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který na svou práci nestačí, neplní svědomitě a řádně své pracovní úkoly, je nadbytečný apod. Zaměstnavatel však již na rozdíl od zaměstnance důvod výpovědi musí uvést a musí jej vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná.

Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství.<sup>51</sup> Na druhou stranu právní úprava vychází ze skutečnosti, že jednostranné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nezávisle na vůli druhé strany, případně i proti takové vůli zaměstnance, je často spojené s nepříznivými ekonomickými, psychologickými i společenskými důsledky, zvláště pokud je pro zaměstnance nečekané. Poměrně vysoké procento ekonomicky aktivních obyvatel je závislé buď výlučně nebo převážně na

---

<sup>49</sup> § 65 zákoníku práce, v platném znění

<sup>50</sup> § 50 zákoníku práce, v platném znění

<sup>51</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Praha: C.H.BECK, 2007, s. 157.

příjmu jen z jedné pracovní činnosti. Ztráta takového zaměstnání tak s sebou nese též ztrátu hlavního zdroje příjmů, na který je zaměstnanec odkázán. Tím také dochází k poklesu jeho životní úrovně, ke ztrátě společenské prestiže a k dalším nechtěným jevům.

Z této právní úpravy ochrany zaměstnanců, jako slabších účastníků pracovněprávního vztahu, před neodůvodněnými zásahy do stability pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a tím i před dalšími negativními jevy s tím spojenými, vychází i zakotvení zvýšené ochrany pracovního poměru těhotných žen a zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené. Důvodem je existence zvláštní životní situace těchto zaměstnanců, v níž by výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru bylo obzvláště tíživé. Proto zákoník upravuje hned několik ochranných ustanovení:

1) Dle § 53 odst. 1 písm. d) zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je „*v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou.*“

2) Dle § 55 odst. 2 „*zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené, se zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.*“

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru je zákazem absolutním, naproti tomu zákaz výpovědi je částečně prolomen § 54, který stanoví, že zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnavatelem z důvodu:

a) organizačních změn dle § 52 písm. a) a b), tedy z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele mimo místo, které by bylo ještě v mezích místa sjednaného jako místo výkonu práce ve smlouvě, kdy od 1. 1. 2012 již nadále není možné dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele mimo místo, které by bylo ještě v mezích místa sjednaného jako místo výkonu práce ve smlouvě, kdy přijetím novely tohoto ustanovení došlo k dalšímu rozšíření ochranného zákonodárství v této oblasti



b) pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud se nejedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnankyni či zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li však takovémuto zaměstnanci dána výpověď před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou tak, že by výpovědní lhůta uplynula v době této dovolené, skončí výpovědní doba až s koncem této dovolené.

Byla-li dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta uplynula v této ochranné době, ochranná doba se do výpovědní lhůty nezapočítává. Pracovní poměr tak skončí až uplynutím zbylé části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zákon však připouští, aby zaměstnanec zaměstnavateli sdělil, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Pokud by ovšem došlo k zahrnutí ochranné doby do doby výpovědní, to znamená, že by ochranná doba vznikla až po začátku běhu výpovědní doby, ale skončila by před jejím koncem, do výpovědní doby se nezapočítává. Jednalo by se o relativně málo případů, např. potrat ženy nebo převzetí dítěte do péče krátce před třetím rokem věku.

Zákaz výpovědi v ochranné době je tak prolomen jen několika málo instituty, u kterých se má za to, že by nebylo spravedlivé nebo vůbec možné, aby zaměstnavatel tyto zaměstnance dále zaměstnával. Jedná se tedy dle výše uvedeného o zrušení nebo přemístění zaměstnavatele, kdy tedy zaniká možnost dalšího trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, a dále porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo odsouzení pro úmyslný trestný čin, kdy tedy není spravedlivé po zaměstnavateli žádat další zaměstnávání takové osoby, vyjma ženy na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zde tedy nedošlo k prolomení tohoto zákazu, zřejmě z důvodu značné fyzické i emocionální zátěže v období kolem narození dítěte. V praxi ovšem může dojít k tomu, že než se ochranná doba skončí, uplyne zákonem stanovená dvouměsíční lhůta pro využití možnosti okamžitě se zaměstnancem zrušit pracovní poměru z důvodů v zákoně uvedených.

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je rozhodný okamžik vzniku ochranné doby. Ten je v případě nastoupení na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou znám přesně. Problematictější je však těhotenství zaměstnankyně, které nemusí být po určitou dobu zřejmé. Neúčinná tak je výpověď daná zaměstnavatelem v době, kdy prokazatelně nemohl o těhotenství své zaměstnankyně vědět, i v době, kdy o něm nevěděla ještě ani sama zaměstnaná. Rozhodující je počátek těhotenství jako okamžik vzniku ochranné doby, který se dá při současných možnostech medicíny již určit u většiny žen relativně přesně. Pokud by žena otěhotněla až po podání výpovědi, ale ještě ve výpovědní době, je výpověď samozřejmě platná, ale pracovní poměr se prodlouží tak, aby tato výpovědní doba neuplynula v době ochranné, pokud ovšem zaměstnankyně neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Někdejší úprava poskytovala ochranu ženám těhotným a pečujícím o dítě do 3 let věku. To se však jevilo jako nevhodné zejména při úmrtí dítěte v době čerpání mateřské dovolené nebo v případě narození dítěte již mrtvého. Na ženu se tak automaticky přestalo vztahovat ustanovení o ochranné době. Výpověď v této psychicky náročné situaci by byla příliš tvrdá.<sup>52</sup> Proto došlo s účinností od 1. 1. 2001, kdy tato úprava byla převzata i do nového zákoníku práce, k výslovnému začlenění mateřské dovolené, kdy se na ženu nadále vztahují ochranná ustanovení po celou dobu čerpání mateřské dovolené, tedy i po dobu 14 týdnů v případě narození mrtvého dítěte a po dobu 2 týdnů ode dne smrti dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku. Novým zákoníkem práce došlo také ke změně ochranné doby u zaměstnanců, kteří pečují o dítě do 3 let věku, takže tato ochrana nadále působí pouze na zaměstnance, který pro takovou péči čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Okruh oprávněných osob se tak zúžil ze všech zaměstnanců pečujících o dítě do 3 let jen na ty, kteří čerpají za tímto účelem mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Mateřská dovolená náleží ženě v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě ve stanovené délce. Rodičovskou dovolenou je oprávněn čerpat jak otec, tak matka za účelem prohloubení péče o dítě. Tímto ustanovením byl zohledněn požadavek rovnosti mužů a žen. Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnanci oprávněni čerpat bez ohledu na to, zda se

---

<sup>52</sup> BOGNÁROVÁ, V. Péče o dítě a zákaz výpovědi. In Právo a zaměstnání č. 10/2001, Praha, 2001, s. 10

jedná o dítě vlastní, osvojené, svěřené do pěstounské péče nebo svěřené do výchovy dle soudního rozhodnutí.

Ochranná ustanovení se tak vztahují pouze na jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nic tak nebrání tomu, aby zaměstnankyně dala výpověď nebo se na rozvázání pracovního poměru dohodla se zaměstnavatelem. Dle judikatury nemá na platnost dohody o skončení pracovního poměru vliv skutečnost, že zaměstnankyně byla v této době těhotná, ale o svém těhotenství nevěděla.

S absencí ochranného ustanovení se setkáváme v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel tak často využije své možnosti zrušit pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu v případě, že se dozví o těhotenství zaměstnankyně. Někteří autoři vnímají tuto skutečnost jako nedostatek, který by v rámci právní úpravy *de lege ferenda* měl být do zákoníku práce včleněn v podobě zákazu zrušení pracovního poměru těhotné zaměstnankyni ve zkušební době.<sup>53</sup>

Dle mého přesvědčení nelze tento názor potvrdit bezvýhradně. Hlavním smyslem zkušební doby je možnost flexibilně zrušit pracovní poměr jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance v případě, že nový pracovní poměr nenaplní jejich očekávání. Zaměstnavatel tak nemusí být spokojen se znalostmi a schopnosti svého nového zaměstnance, ten může naopak zjistit, že mu nevyhovují pracovní podmínky, že na práci nestačí apod. Nabízí se tak otázka, jestli by nebyl popřen smysl zkušební doby v případě, že by skutečně došlo k zákazu zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v případě těhotenství ženy a ten by tak byl nucen nadále zaměstnávat ženu, která např. neprokázala dostatečnou kvalifikaci či dovednosti. Na druhou stranu je nesporným faktem, že v období těhotenství je žena citlivější na vnější vlivy, a tak by v tomto období neměla být zatěžována otázkami ohledně stability svého zaměstnání, a v této souvislosti i otázkami ekonomického zajištění. Těhotná žena obtížně shání nové zaměstnání, zatímco její ekonomické nároky rostou.

---

<sup>53</sup> HALÍŘOVÁ, G. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru, In Zdravotnictví a právo č. 8/2004, Praha, 2004

SVOBODOVÁ, E. K právní úpravě pracovních podmínek žen, In Právo a zaměstnání č. 2/2003, Praha, 2003

V současné době se může těhotná zaměstnankyně v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době z důvodu jejího těhotenství domáhat ochrany pouze na základě ustanovení antidiskriminačního zákona, jenž zakotvuje zákaz jakéhokoliv nerovného zacházení se zaměstnanci a ochranu před diskriminací. Dle citovaného právního předpisu tak má žena, která se domnívá, že s ní byl zrušen pracovní poměr z důvodu jejího těhotenství, možnost obrátit se na soud a uvést skutečnosti, ze kterých dovozuje, že důvodem zrušení pracovního poměru bylo právě její těhotenství. Zaměstnavatel by tak musel prokázat, že na svém pracovišti zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci a že důvodem nebylo ženino těhotenství. Důkazní břemeno by tak spočívalo na zaměstnavateli. Pro ženu je však mnohdy obtížné vymezit všechny skutečnosti tak, aby z nich bylo možné dovodit, že byla z důvodu svého těhotenství skutečně diskriminována. Z tohoto důvodu se ženy zpravidla svých práv u soudu ani nedomáhají a raději se s vzniklou situací smíří. Úprava této otázky bude vyžadovat detailnější propracování, aby tak byly vhodně zohledněny všechny výše zmíněné faktory.

#### **IV.4.9 Odpovídající prostory k odpočinku pro ženy těhotné, kojící a pro ženy krátce po porodu**

Nově je v zákoníku práce zakotven požadavek na vytvoření odpovídajících prostor k odpočinku pro ženy těhotné, kojící a pro ženy krátce po porodu. Dle § 103 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přizpůsobovat prostory na pracovišti speciálně pro odpočinek zaměstnankyním těhotným, kojícím a zaměstnankyním – matkám do 9. měsíce po porodu. V tomto ustanovení se projevuje zvýšená ochrana zaměstnankyň v těhotenství, při kojení a záhy po porodu v podobě nároku na takové prostory na pracovišti, které by jim v období zvýšených požadavků na hygienu poskytly dostatečný prostor pro odpočinek.

Tyto prostory by tak měly mít dostatečné osvětlení, odpovídající teplotu a správné složení vzduchu, měly by být vybaveny dostatečným množstvím hygienických a sociálních zařízení s tím, že některá tato zařízení musí být přizpůsobena požadavkům žen – oddělené šatny, sprchy, toalety pro muže a ženy apod.<sup>54</sup>

Požadavek vytváření, údržby a zlepšování hygienických a jiných zařízení pro ženy již nový zákoník práce výslovně neuvádí, ale lze tuto povinnost dovodit z obecné povinnosti vůči všem zaměstnancům.

Jednou ze základních povinností zaměstnavatelů je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vytvářet zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, odstraňovat namáhavé a rizikové práce a není-li to možné pak poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, které musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem a to nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Zaměstnavatel je dále povinen zajistit, aby zaměstnanec nevykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti<sup>55</sup>, zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy<sup>56</sup> a jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> JOUZA, L. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. Praha : Práce , 1979, s. 6.

<sup>55</sup> § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, v platném znění

<sup>56</sup> § 103 odst. 1 písm. l) zákoníku práce, v platném znění

<sup>57</sup> § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce, v platném znění

## V. Mateřská a rodičovská dovolená a sociální zabezpečení při jejím čerpání

### V.1 Právní úprava mateřské dovolené v zákoníku práce

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Tímto ustanovením se zákoník práce snaží pomoci ženě a celé její rodině s řadou sociálních problémů, které s sebou těhotenství, porod a mateřství přinášejí. Společnost má samozřejmě zájem na tom, aby ženy měly děti, a proto se jim snaží pomoci jak poskytnutím adekvátního pracovního volna, tak také hmotným zabezpečením v tomto období i odpovídající lékařskou péčí. Délka poskytovaného pracovního volna se v jednotlivých státech mění v závislosti na ekonomických možnostech společnosti, na tradicích, na situaci v populačním vývoji atd.<sup>58</sup> Například ve Francii trvá mateřská dovolená 16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte, a omezená rodičovská dovolená pak do tří let věku dítěte. V Německu se poskytuje mateřská dovolená po dobu čtrnácti týdnů včetně šesti týdnů před narozením dítěte, ve Švédsku je mateřská dlouhá 18 měsíců, z toho minimálně dva měsíce musí převzít druhý rodič, Dánsko umožňuje čerpat mateřskou dovolenou po dobu osmnácti týdnů a rodičovskou dovolenou 32 týdnů, v Norsku náleží mateřská dovolená devět týdnů a rodičovská dovolená 49 týdnů, v Belgii pak 15 týdnů mateřská dovolená a rodičovská tři měsíce. Velká Británie zakotvuje mateřskou dovolenou v délce 39 týdnů a rodičovskou dovolenou po dobu třinácti týdnů, Rakousko má mateřskou dovolenou dlouhou dvacet týdnů a rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, omezenou ale příjmem rodiny.<sup>59</sup>

Za minimální dobu je však v souladu s Úmluvami MOP č. 102 a 103 z roku 1952, o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství, považováno 12 týdnů. Z uvedeného výčtu tak vyplývá, že kratší než tuto doporučenou délku

---

<sup>58</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. In Právo a zaměstnání č. 6/2001, Praha, 2001

<sup>59</sup> Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě [online]. c2008, [cit. 2012-2-27]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5917>>

mateřské dovolené čerpají jen v málo státech, např. v Norsku. Délka mateřské dovolené je v České republice dle § 195 zákoníku práce upravena ve více než dvojnásobku stanovené minimální doby, a to na 28 týdnů. V případě, že by se jednalo o vícečetný porod, má žena nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. Zákoník práce účinný do 31. 12. 2006 obsahoval nárok na delší mateřskou dovolenou i pro osamělé zaměstnankyně, tedy ženy neprovdané, rozvedené, ovdovělé, nebo z jiných vážných důvodů osamělé, pokud nežily s druhem. Nový zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 zachovává tuto mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů jen pro ženy, které porodily 2 nebo více dětí současně.

Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Zákon počítá i s možností, že žena porodí dříve, než byl lékařem stanovený termín porodu. V tomto případě má nárok na vyčerpání celé mateřské dovolené tj. 28, případně 37 týdnů. Pokud ovšem žena vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, náleží jí po porodu už pouze 22, resp. 31 týdnů mateřské dovolené. Je tak na vůli ženy, zda na mateřskou dovolenou nastoupí už 6 týdnů před porodem, což je z lékařského hlediska pro její zdraví optimální, nebo bude chtít setrvat v zaměstnání déle, čímž ale nebude mít možnost vyčerpat celou zákonem stanovenou délku mateřské dovolené.

Čerpání mateřské dovolené je právem ženy a ona se rozhodne, jak dlouho chce tohoto svého práva využívat. Avšak *„mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.“*<sup>60</sup> Tak je po určitou minimální dobu chráněno zdraví ženy a to i proti její případně odlišné vůli.

*„Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 14 týdnů.“*<sup>61</sup>

Pokud po dobu čerpání mateřské dovolené, poskytnuté za účelem péče o dítě, toto dítě zemře, náleží ženě dle § 198 odst. 4 zákoníku práce mateřská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo 1 roku věku.

---

<sup>60</sup> §195 odst. 5 zákoníku práce, v platném znění

<sup>61</sup> §195 odst. 4 zákoníku práce, v platném znění

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zaměstnavatele žádat, stačí, pokud mu předloží předepsaný tiskopis potvrzený příslušným lékařem. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost ženy jako důležitou osobní překážku v práci. Žena tak nemá nárok na náhradu mzdy, ale je zabezpečena dávkou nemocenského pojištění - peněžitou pomocí v mateřství. Ta náleží za podmínek stanovených zákonem číslo 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a bližší pojednání o této peněžitě dávce bude obsahem následující kapitoly.

## **V.2 Právní úprava hmotného zabezpečení při čerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou**

Nastoupí-li žena na mateřskou dovolenou, náleží jí při splnění podmínek stanovených zákonem číslo 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, peněžitá pomoc v mateřství jako jedna ze čtyř druhů peněžitých dávek, které se z nemocenského pojištění poskytují. Zákon o nemocenském pojištění účinný po několika odkladech ode dne 1. 1. 2009 zakotvuje právo na čerpání dávky peněžitě pomoci v mateřství nejen pro pojištěnku po dobu 28 případně 37 týdnů, ale i pro pojištěnce, jestliže převzal do péče nahrazující péči rodičů dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo pečuje o dítě, jehož matka zemřela. Peněžitá pomoc náleží také pojištěnci, který pečuje o dítě, jehož je otcem nebo pojištěnci, který je manželem ženy, jenž dítě porodila, pokud matka nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství. Dále má na peněžitou pomoc v mateřství nárok i pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu podle odstavce 7 § 32 zákona o nemocenském pojištění, kterou se zavázal, že bude o dítě osobně pečovat. Tuto dohodu lze uzavřít s účinností nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.<sup>62</sup> Peněžitá pomoc se v těchto případech poskytuje po dobu 22 týdnů a to ode dne převzetí

---

<sup>62</sup> § 32 odst. 1 písm. e) z.č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění



dítěte do péče po dobu, po kterou pojištěnec o dítě pečuje, v případě převzetí do péče dvou či více dětí zároveň se peněžitá pomoc poskytuje nejdéle po dobu 31 týdnů. Podmínky pro vznik nároku na peněžitou pomoc pojištěnce jsou stejné jako u pojištěnky.

Pro vznik nároku na tuto dávku zákon vyžaduje, aby pojištěnec byl v den počátku podpůrčí doby nemocensky pojištěn nebo se nacházel v ochranné době a zároveň musí být v posledních dvou letech nemocensky pojištěn alespoň po dobu 270ti dnů. U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.<sup>63</sup> Pokud žena po skončení pojištěného zaměstnání pobírá nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, započítává se jí i tato doba do požadovaných 270 dnů účasti na pojištění. Proto se může stát, že žena čerpá peněžitou pomoc v mateřství, ačkoli v době skončení pracovního poměru nesplňovala podmínku 270 dnů účasti na nemocenském pojištění. Samozřejmě za předpokladu, že se zároveň bude nacházet v ochranné době. Pokud ženě ani přes to nenáleží peněžitá pomoc v mateřství, je v období šesti týdnů před porodem a šesti týdnů po porodu zabezpečena jinou peněžitou dávkou ze systému nemocenského pojištění a to nemocenským. Od 1. 1. 2012 jsou na základě novely zákona o nemocenském pojištění provedené zákonem č. 470/2011 Sb. nově účastni nemocenského pojištění i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, společníci a jednatelé společností s ručením omezeným, likvidátoři, prokuristé a další, kteří splní stanovené podmínky.

U žen samostatně výdělečně činných je lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství upravena odlišně, a to na 180 dnů za poslední rok. K tomu je třeba dodat, že OSVČ nemají povinnost se nemocensky pojistit, a tak záleží jen na vůli ženy, zda se i pro případné těhotenství nemocensky pojistí, aby v tomto období tak nezůstala finančně nezajištěná.

Při splnění zákonem stanovených podmínek náleží peněžitá pomoc v mateřství také studentům, ačkoliv nejsou nemocensky pojištěni, jelikož zákon o nemocenském

---

<sup>63</sup> Nemocenské pojištění v roce 2012 [online]. c2012, [cit. 2012-2-28]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>

pojištění zahrnuje do doby účasti na pojištění rozhodné pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství i dobu studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři, které lze považovat za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno.<sup>64</sup> Pro zápočet doby studia tedy již není podmínkou, aby počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadl do období 270ti dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče došlo v období 270ti dnů ode dne úspěšného ukončení studia. Od 1. ledna 2012 se tak příslušnou novelou zjednodušuje zápočet doby studia pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Zákonná úprava účinná před 1. 1. 2008, umožňovala pobírat peněžitou pomoc v mateřství i uchazečům o zaměstnání, kteří při splnění stanovených podmínek, mohli pobírat peněžitou pomoc ve výši jedné třicetiny rodičovského příspěvku za kalendářní den. Podle současné platné právní úpravy nemá již uchazeč o zaměstnání nárok na výplatu dávky, náleží mu ale dávka státní sociální podpory - rodičovský příspěvek, o níž bude detailněji pojednáno v následujících kapitolách.

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje po dobu 28 týdnů a v případě, že se ženě narodí současně 2 nebo více dětí, pak po dobu 37 týdnů. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrní doba v případě převzetí dítěte do péče pojištěncem ať už z důvodu rozhodnutí příslušného orgánu, úmrtí matky nebo z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody, činí 22 týdnů a v případě převzetí do péče dvou či více dětí zároveň se peněžitá pomoc poskytuje nejdéle po dobu 31 týdnů. Doba poskytování peněžitě pomoci v mateřství pojištěnce, která dítě porodila, nemůže být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit před uplynutím 6ti týdnů ode dne porodu. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, poskytuje se peněžitá pomoc v mateřství po dobu 14 týdnů. Náleží-li peněžitá pomoc v mateřství z titulu porodu dítěte je možno dávku pobírat nejdéle do 1 roku věku dítěte. Jde - li o dávku náležející z titulu převzetí dítěte do náhradní péče pak je možné pobírat peněžitou pomoc v mateřství do 7 let věku dítěte. Výplata peněžitě pomoci v mateřství je přerušena, jestliže je dítě ze zdravotních nebo jiných důvodů umístěno do ústavní péče a

---

<sup>64</sup> § 32 odst. 4 písm. a) z. č. 187/2006 Sb. , o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

pojištěnec v tomto období obnoví výdělečnou činnost a též ve všech případech, kdy pojištěnec o dítě osobně nepečuje, ať už ze zdravotních nebo jiných důvodů a dítě je z tohoto důvodu svěřeno do péče jiné fyzické nebo právnické osoby a také tehdy když je peněžité pomoci v mateřství vyplácena jinému pojištěnci na základě dohody, kterou s ním matka uzavřela.

Jak je již výše uvedeno, zákon o nemocenském pojištění umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to na základě písemné dohody, přičemž každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek v zákoně stanovených. Střídání se umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání není omezena. V případě, že je matka v péči o dítě vystřídána, zastaví se výplata peněžité pomoci v mateřství matce a začne se vyplácet tato dávka muži z jeho nemocenského pojištění, za předpokladu, že tento splňuje podmínky nároku na její výplatu, a naopak. Od 1. 1. 2012 se shora uvedenou novelou zavádí další podmínka, a to ta, že muž musí pečovat o dítě nejméně 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Cílem této úpravy je zamezit účelovému přebírání dítěte do péče otcem nebo manželem ženy, jenž dítě porodila, pouze na dny pracovního klidu, kdy tak otec (manžel) pobíral dávku peněžité pomoci v mateřství, ačkoliv v zaměstnání nečerpal rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a náležela mu tak i mzda. Za této situace tak docházelo k popření samotného účelu právní úpravy poskytování peněžité pomoci v mateřství jako dávky plynoucí z nemocenského pojištění, jejíž smyslem je zajistit zaměstnanci po hmotné stránce v době, kdy vlivem sociální události nemůžou vykonávat práci. Zákon vyžaduje, aby podpis matky dítěte na dohodě byl ověřen úředně nebo orgánem nemocenského pojištění. Takováto dohoda může být zrušena i jednostranně, ať už ze strany matky nebo pojištěnce.

Výše peněžité pomoci v mateřství činí za kalendářní den 70 % denního vyměřovacího základu<sup>65</sup>, který se počítá tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období, kterým je zpravidla období dvanácti kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, se dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto

---

<sup>65</sup> § 37 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

stanovený průměrný denní příjem se redukuje pomocí tří redukčních hranic. V roce 2012 činí 1. redukční hranice částku 838 Kč, 2. redukční hranice činí 1 257 Kč, 3. redukční hranice činí 2 514 Kč. Redukce se provádí následujícím způsobem:

- do první redukční hranice se u peněžité pomoci v mateřství započte 100 % denního vyměřovacího základu
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %
- k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne

Žena tak nedostává peněžitou pomoc v mateřství ve výši mzdy, ale částku nižší. Tato skutečnost byla v minulosti předmětem řady diskusí a nakonec v ní rozhodoval Evropský soudní dvůr. Rozsudkem ze dne 13. 2. 1996 ve věci Gillespie, Evropský soudní dvůr judikoval, že finanční zabezpečení žen na mateřské dovolené a zaměstnanců v pracovní neschopnosti nemusí být rovno výši mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří vykonávají práci. Evropský soudní dvůr zde v případě zaměstnankyň – žen rozlišuje mezi zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní, u níž zdravotní problémy nastanou před nástupem na mateřskou dovolenou nebo až po jejím vyčerpání. Redukce náhrady mzdy je však přípustná v obou případech, jak bylo potvrzeno ve věci McKenna. Zde Evropský soudní dvůr vysvětlil, že ani čl. 141 SES, ani čl. 1 směrnice č. 75/117 nevyžadují, aby ženě na mateřské dovolené byla vyplácena plná náhrada mzdy. Evropský soudní dvůr se však zároveň vyjádřil, že výše náhrady mzdy nesmí být tak nízká, aby podkopala význam mateřské dovolené. Rovněž nevyplácení žádné náhrady mzdy v období těhotenství je v rozporu s čl. 141 SES, a to i v případě, že žena má nárok na dávku ze systému sociálního zabezpečení, viz. rozhodnutí ve věci Høj Pedersen.<sup>66</sup> Jsem přesvědčena, že výše zmíněná peněžité pomoci v mateřství, vyplácená v současné době v ČR, tomuto požadavku odpovídá.

Je-li zaměstnankyně pojištěna z více pracovních činností, má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství ze všech těchto pojištění, u kterých je splněna podmínka

---

<sup>66</sup> ŠTEFKO, M. Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti ženám na mateřské dovolené? In Sociální pojištění č. 8-9 /2007, Praha, 2007

pro výplatu. Podmínka účasti 270ti dní na nemocenském pojištění se zjišťuje ke dni nástupu na peněžitou pomoc v mateřství a započítává se z každého zaměstnání samostatně. Je možné započíst dobu účasti na jiném nemocenském pojištění, avšak pouze jednou, a to v rozsahu, v jakém toto nemocenské pojištění trvalo před vznikem nemocenského pojištění, z něhož se peněžitá pomoc uplatňuje.

Za předpokladu, že pojištěnci, jemuž je vyplácena dávka peněžitě pomoci v mateřství, vznikne nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z téhož pojištění, nebude tato vyplácena po dobu, po kterou trvá jeho nárok na předchozí peněžitou pomoc v mateřství. Pojištěnci však bude podpůrní doba u této další peněžitě pomoci v mateřství plynout až ode dne nástupu na tuto peněžitou pomoc v mateřství.<sup>67</sup> Zákon o nemocenském pojištění tak poměrně detailně upravuje i případy, které se v praxi nebudou vyskytovat příliš hojně. Půjde o situace, kdy pojištěnec, který již o dítě pečuje, převezme do péče další dítě nebo pojištěnka v době pobírání dávky porodí apod.

Zaměstnanec si o výplatu dávky peněžitě pomoci v mateřství musí požádat na předtištěném tiskopise, který vyplní ošetřující lékař. Takto vyplněnou žádost předá zaměstnanec zaměstnavateli a ten ji spolu s dalšími podklady zašle na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení, která výplatu dávek zajišťuje.

### **V.3 Právní úprava rodičovské dovolené**

Na rodičovskou dovolenou má nárok zaměstnanec od narození dítěte nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené, a to za účelem zajištění hlubší péče o dítě v rozsahu, v jakém o ni zaměstnavatele požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte.<sup>68</sup> Tato úprava reaguje na četné lékařské, psychologické, pedagogické i sociologické výzkumy, které prokazují, že první roky života dítěte jsou rozhodující pro správný psychický vývoj a pro formování jeho charakteru. Zaměstnankyně a zaměstnanec jsou oprávněni čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně, což zaměstnancům umožňuje péči o jejich dítě ještě více prohloubit. Pokud po dobu čerpání

---

<sup>67</sup> § 34 odst. 4 z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění

<sup>68</sup> § 196 zákoníku práce, v platném znění

rodičovské dovolené, poskytnuté za účelem péče o dítě, toto dítě zemře, náleží rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo 1 roku věku.

Institut rodičovské dovolené byl do pracovního práva zapracován v souladu se směrnicí č. 96/34/ES, o rodičovském volnu, a nahradil dosavadní úpravu v podobě další mateřské dovolené. Směrnice obsahuje opatření pro sladění pracovního a rodinného života a pro podporu rovných příležitostí a rovného přístupu k mužům a ženám. Muži mají být podporováni v péči o rodinu tak, aby na sebe převzali stejný díl rodičovské odpovědnosti jako ženy. Od 1. 1. 2001 může čerpat rodičovskou dovolenou jak muž, tak žena a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, jelikož se jedná o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy. Zákon nestanoví žádnou formu pro tuto žádost, může být tedy jak ústní, tak písemná. Z praktického hlediska je však jistě vhodnější písemná žádost. Rodiče se mohou v péči o dítě střídat, mohou však rodičovskou dovolenou čerpat i současně, je to individuální nepřenosné právo každého z rodičů. Dávky státní sociální podpory, které mají hmotně zabezpečit zaměstnance po dobu čerpání rodičovské dovolené, však náleží jen jednomu z rodičů, a to podle jejich dohody. Pokud nedojde ke shodě, určí příslušná krajská pobočka Úřadu práce, která dávku poskytuje, kterému z rodičů náleží. Otec čerpá rodičovský příspěvek od narození dítěte, nemá-li nárok na peněžitou pomoc dle příslušného ustanovení zákona o nemocenském pojištění, o němž bylo podrobně pojednáno výše, a matka po vyčerpání stanovené podpůrní doby pro peněžitou pomoc v mateřství, má-li na ni dle zákona nárok. V případě, že podmínky pro výplatu peněžité pomoci v mateřství žena nespĺňuje, může být zajištěna dávkou nemocenského a pokud jí nenáleží ani tato, může čerpat i ona rodičovský příspěvek již od narození dítěte.

Dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů je rodičovský příspěvek poskytován rodiči, který osobně řádně a celodenně pečuje o dítě, a to nejdéle do 4 let věku a zároveň do doby, kdy mu bude na rodičovském příspěvku vyplacena maximální výše 220.000,- Kč. Rodičovský příspěvek je tak poskytován maximálně do 4 let věku dítěte, avšak dle zákoníku práce lze žádat o rodičovskou dovolenou nejdéle do 3 let věku dítěte.<sup>69</sup> Pokud by zaměstnanec chtěl

---

<sup>69</sup> § 196 zákoníku práce, v platném znění

pečovat o dítě až do 4 let, záleželo by na další domluvě se zaměstnavatelem, zda by zaměstnanci poskytl náhradní volno bez náhrady mzdy. Pokud ne, je zaměstnanec povinen nastoupit do práce a konat osobně práci dle pracovní smlouvy. Jiné jednání by mohlo být považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem se všemi důsledky z toho plynoucími. Pracovní poměr může ale také skončit dohodou podle § 49 zákoníku práce, případně výpovědí ze strany zaměstnance podle § 50 zákoníku práce.

#### **V.4 Rodičovský příspěvek**

Účelem obligatorní dávky státní sociální podpory rodičovského příspěvku je přispět rodinám s malými dětmi na jejich výlohy po dobu, kdy za účelem řádné a celodenní péče zůstává rodič s dítětem v domácnosti. Jedná se o dávku, která se poskytuje bez ohledu na příjem rodiny i společně posuzovaných osob, tedy dávku netestovanou. Zákonodárce si však uvědomuje skutečnost, že výše rodičovského příspěvku dostatečně nepokrývá finanční nároky rodin s malými dětmi a že není v jeho silách zajistit osoby, které takto o děti pečují, odpovídající výši příspěvku.

Z tohoto důvodu došlo od 1. 1. 2004 k zakotvení možnosti si při čerpání rodičovského příspěvku neomezeně přivydělat za podmínky, že o dítě bude po tuto dobu náležitě postaráno jinou zletilou osobou. Tato podmínka se považuje za splněnou též, je-li rodičem žák nebo student soustavně se připravující na budoucí povolání a také je-li dítě umístěno v předškolním zařízení, byť do 31. 12. 2011 byla délka pobytu dítěte v tomto zařízení značně omezena. Od 1. 1. 2012 se mění úprava omezení délky pobytu dítěte v předškolním zařízení, a to tak, že podmínka řádné osobní celodenní péče je splněna též navštěvuje-li dítě mladší dvou let jesle, mateřskou školu nebo jiné předškolní zařízení po dobu nepřevyšující 46 hodin v kalendářním měsíci.<sup>70</sup> „*Docházka do uvedených zařízení se pak nesleduje u dětí starších dvou let.*“<sup>71</sup> Nová úprava je tak

---

<sup>70</sup> § 31 odst. 3 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>71</sup> § 31 odst. 3 písm. e) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

oproti úpravě platné do 31. 12. 2011 méně restriktivní, jelikož ta počítala s maximální délkou pobytu v předškolním zařízení po dobu 5 dnů v měsíci u dítěte do 3 let věku a 4 hodin denně (od února 2006) nebo 5ti dnů v měsíci u dítěte od 3 do 4 let věku. Za návštěvu dítěte v takovém zařízení se považoval každý den bez ohledu na délku doby trvání návštěvy. Současná úprava 46 hodin u dětí mladších dvou let umožňuje rodičům mnohem pružněji reagovat na jejich potřeby. Pokud se však jedná o dítě zdravotně postižené, je povolena pravidelná návštěva jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně.<sup>72</sup> U dítěte, které pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované, připouští se pravidelná návštěva v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.<sup>73</sup> Čtyři hodiny denně smí též navštěvovat předškolní zařízení i dítě, které ještě nedosáhlo 2 let věku, a to tehdy, jsou-li oba rodiče nebo osamělý rodič osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III. nebo IV. dle zákona o sociálních službách.<sup>74</sup> Snahou je poskytnout osobě celodenně pečující o dítě prostor k návštěvě lékaře, vyřízení záležitostí na úřadech apod. a v případě zdravotního handicapu též zajištění odborné péče a lepšího začlenění těchto dětí do kolektivu.

Dříve se výše rodičovského příspěvku odvíjela od částky životního minima jednotlivce. Od 1. 1. 2008 však byla zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů provedena rozsáhlá novela zákona o státní sociální podpoře. Ta přinesla tzv. trojfázové čerpání rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek bylo možné čerpat ve třech různých výších, a to podle doby, po kterou bude příspěvek pobírán. Od 1. 1. 2012 doznala tato úprava ještě dalších změn, kdy touto novelou byla sjednocena celková výše částky, která může být maximálně na rodičovský příspěvek vyplacena, a to na částku 220 000 Kč. Rodiče si nyní mohou zcela dle své aktuální finanční situace nastavit výši rodičovského příspěvku, kterou navíc mohou ještě vždy po uplynutí třech po sobě jdoucích kalendářních měsíců měnit. Touto novelou tak došlo ke zrušení veřejností i

---

<sup>72</sup> § 31 odst. 3 písm. c) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>73</sup> § 31 odst. 3 písm. b) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>74</sup> § 31 odst. 3 písm. d) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů



odborníky dlouho kritizovanému ustanovení, které po volbě jedné ze tří variant čerpání rodičovského příspěvku neumožňovalo tuto už jednou provedenou volbu dodatečně změnit. Volbu nároku nebylo možné změnit ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, co již byla volba nároku provedena. Z toho vyplývalo, že po změně oprávněné osoby, která by měla nárok na rodičovský příspěvek v rodině, nebo po změně rodiny, v níž dítě žilo, mohla nově oprávněná osoba provést volbu nároku na rodičovský příspěvek, jen bylo-li to s ohledem na věk dítěte možné a pokud taková volba nároku nebyla ještě provedena. Stejně tak, stalo-li se opětovně nejmladším dítětem v rodině dítě, které již zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, a to v téže rodině nebo jiné rodině.

Současná úprava zakotvená v § 30 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře předpokládá, že:

*„Rodič může volit vyšší rodičovského příspěvku, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený vyměřovací základ podle věty první, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.“*

Dle § 30 odst. 4 *„Rodič může volit vyšší rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže*

*a) lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč,*

*b) ke dni narození nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrní doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě;“*

Rodičovský příspěvek tak může náležet při splnění stanovených kritérií v jakékoliv výši v rozmezí od 7 600 Kč do maximální výše 11 500 Kč měsíčně. Za předpokladu, že žádnému z rodičů nebude možné některý z výše uvedených výměrů stanovit, bude rodičovský příspěvek přiznán ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.<sup>75</sup> Změna výše takto stanoveného vyměřovacího základu je možná za předpokladu, že dojde ke změně osoby, která je považována za rodiče za předpokladu, že tento splní podmínku výše stanoveného vyměřovacího základu a za předpokladu, že o to požádá. Ne však dříve než uplynutím celých třech po sobě jdoucích kalendářních měsíců od poslední volby.<sup>76</sup> Přičemž je třeba uvést, že možnost volby výše čerpání rodičovského příspěvku má samozřejmě ten z rodičů, který uplatní nárok na jeho výplatu. O změnu výše vypláceného rodičovského příspěvku je nutno písemně zažádat u krajské pobočky Úřadu práce. Zákon pamatuje i na situaci kdy nárok na výplatu rodičovského příspěvku vznikne v jednom měsíci oběma rodičům, kdy každému náleží po část tohoto měsíce. Za těchto okolností je nutné, aby se rodiče dohodli, komu bude dávka vyplacena a za předpokladu, že se tak nastane, určí krajská pobočka Úřadu práce, kterému z rodičů se přizná.

Dávka se v nekrácené výši vyplácí též za měsíc, v němž se dítě narodilo, bylo převzato do péče nahrazující péči rodičů, dosáhlo věku 4 let, dítě nebo rodič zemřeli nebo dítě, o které rodič dříve nepečoval, bylo převzato do jeho péče. Za předpokladu, že je dítě umístěno ve zdravotnickém ústavě po dobu delší než 3 po sobě jdoucí kalendářní měsíce a rodič zde o něj osobně nepečuje, nenáleží mu ani výplata rodičovského příspěvku a to počátkem 4. kalendářního měsíce trvání tohoto stavu. Stejná úprava platí i za předpokladu, že ve zdravotnickém ústavě pobývá rodič dítěte. Rodičovský příspěvek se rovněž nevyplácí na nejmladší dítě v rodině, kterému náleží příspěvek na péči. Jestliže jednomu z rodičů vznikne v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, vyplatí se mu rodičovský příspěvek jen, je-li vyšší než tyto dávky nemocenského pojištění a to ve výši

---

<sup>75</sup> § 30 odst. 5 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>76</sup> § 30 odst. 7 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

tohoto rozdílu. Příspěvek je poskytován vždy jen jednou, bez ohledu na počet dětí, o které rodič pečuje, a to vždy na nejmladší dítě v rodině.

Od 1. 10. 2001 je podle ustanovení § 54 odst. 4 zákona o státní sociální podpoře zajištěn nárok na rodičovský příspěvek ženy ve vazbě a ženy odsouzené po dobu, po kterou pečuje o dítě na základě povolení, které jí bylo vydáno na žádost, aby ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu měla u sebe své dítě a starala se o něho podle zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a změně některých souvisejících zákonů a zákona č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby.

Pro srovnání se závěrem jen v krátkosti ještě jednou zmiňme o úpravě čerpání rodičovského příspěvku do 31. 12. 2011, která umožňovala tyto tři varianty:

1. Do 2 let věku dítěte bylo možno čerpat rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře, která činila 11 400 Kč za kalendářní měsíc, za předpokladu, že rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši 380 Kč za kalendářní den a že rodič zároveň zvolil toto rychlejší čerpání rodičovského příspěvku nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž dítě, které zakládá nárok na takovýto příspěvek, dosáhlo věku 22 týdnů, případně 31 týdnů, jednalo-li se o vícečetný porod.
2. Pokud rodič neprovedl výše zmíněnou volbu a ani ve věku 21 měsíců dítěte se nerozhodl pro čerpání rodičovského příspěvku ve snížené výměře, náležel mu rodičovský příspěvek v základní výměře ve výši 7 600 Kč, a to do 3 let věku dítěte, jestliže rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.
3. Bylo také možné čerpat rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, a to ve snížené výměře, která činila 3 800 Kč za kalendářní měsíc, provede-li rodič tuto volbu nejpozději do konce měsíce, v němž dítě dosáhne 21 měsíců života.

Po poměrně detailním srovnání současné úpravy platné od ledna letošního roku s úpravou platnou do 31. 12. 2011 můžeme konstatovat, že zákonodárce novou úpravou výrazně posílil možnost rodiče reflektovat při čerpání rodičovského příspěvku jeho měnící se potřeby, ať už finanční, možností volby výše poskytovaného příspěvku, za

předpokladu naplnění zákonem stanovených podmínek, tak i pracovní, umožňující dřívější návrat do zaměstnání, např. na zkrácený pracovní úvazek, při neomezené možnosti umístit dítě starší dvou let do předškolního zařízení při současném čerpání rodičovského příspěvku, který by tak mohl vyrovnávat nižší mzdu poskytovanou za jiný než plný pracovní úvazek, když rodiči je tak poskytnuta možnost se dítěti více věnovat a prohloubit tak péči o něj než při plném pracovním nasazení. Rodiče se tak mohou snadněji vracet na pracovní trh a výrazně se též posiluje jejich šance na budování pracovní kariéry.

Rodiče, kterým vznikl nárok na výplatu rodičovského příspěvku před nabytím účinnosti nové právní úpravy, tedy do 31. 12. 2011, mohou kdykoli od 1. ledna 2012 dle svého uvážení přejít na novou právní úpravu. Bude tak záležet na zvážení toho kterého rodiče, která úprava pro něj bude výhodnější. Rozhodnou-li se však rodiče setrvat ve variantě pobírání rodičovského příspěvku podle staré právní úpravy k 31. 12. 2011, bude platit pro něj tato úprava jako celek, tedy i se sledováním omezené docházky dítěte do předškolního zařízení po celou dobu pobírání rodičovského příspěvku.

## **V.5 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte a hmotné zabezpečení při jejím čerpání**

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutí příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.<sup>77</sup>

Na mateřskou dovolenou má tak nárok zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, po dobu 22 týdnů ode dne převzetí dítěte, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku. Zákon v § 197 odst. 2 také pamatuje na možnost převzít do péče současně dvě nebo více dětí a poskytuje tak zaměstnankyni delší

---

<sup>77</sup> § 197 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

mateřskou dovolenou, stejně jako v případě porodu dvou nebo více dětí zároveň, a to po dobu 31 týdnů, nejdéle však opět do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku.

Rodičovskou dovolenou čerpá zaměstnanec od převzetí dítěte a zaměstnankyně, pokud již nemá nárok na mateřskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 3 let věku. V případě, že je převzato dítě starší 3 let, avšak mladší 7 let, náleží rodičovská dovolená zaměstnancům po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení věku 3 let, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte dle § 197 odst. 3 zákoníku práce. Institut dalších 22 týdnů rodičovské dovolené, je-li převzato dítě starší 3 let, avšak mladší 7 let, má původ ve zvýšené potřebě pečovat o takto malé dítě, které zpravidla přichází do odlišného prostředí, seznamuje se s novou rodinou, což je náročné jak pro dítě samotné, tak i pro ty, kteří budou o dítě nadále pečovat, ať už se jedná o pěstouny, adoptivní rodiče nebo jiné osoby.

Je žádoucí, aby i zaměstnanci, kteří nepečují o dítě vlastní, ale o dítě, které jim bylo svěřeno do péče, byli hmotně zabezpečeni při čerpání mateřské a rodičovské dovolené a aby se tak mohli náležitě věnovat péči o takovéto dítě. Dle § 32 zákona o nemocenském pojištění se pojištěnci, který převzal do péče nahrazující péči rodičů dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu a pojištěnci, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, poskytuje peněžitá pomoc v mateřství po dobu, po kterou o dítě pečuje, nejdéle po dobu 22 týdnů, a pokud převzal současně dvě nebo více dětí, pak po dobu 31 týdnů. Peněžitá pomoc se však poskytuje nejdéle do 7 let a 31 týdnů věku, resp. 7 let a 22 týdnů věku při převzetí jednoho dítěte do péče.<sup>78</sup> Dávka peněžité pomoci tak je poskytována na dítě nejvýše sedm let staré, tedy na dítě, které v den právní moci rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče dovršilo sedmého roku věku. Vyplácí se tak ode dne právní moci rozsudku o svěřeni dítěte do péče po dobu, po kterou pojištěnka nebo pojištěnec o dítě pečují a to i za předpokladu, že by o dítě bylo ze strany oprávněné osoby fakticky pečováno již přede dnem, v němž rozhodnutí o svěřeni do péče nabude právní moci. Cílem poskytované peněžité pomoci je tak finančně zabezpečit zaměstnankyni nebo zaměstnance po dobu čerpání mateřské dovolené.

---

<sup>78</sup> § 32 odst. 6 z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje samostatně v délce 22 týdnů na každé převzaté dítě do péče, takže bude poskytována i v případě, že vznikne nárok na další peněžitou pomoc v mateřství, např. při převzetí dalšího dítěte do péče nebo opětovné převzetí téhož dítěte, v průběhu podpůrní doby, ve které se peněžitá pomoc v mateřství pojištěnci již vyplácí. Tato další peněžitá pomoc v mateřství se však nebude vyplácet po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí peněžitou pomoc ale až po skončení nároku na výplatu této předchozí dávky. Zákon tak neumožňuje čerpání dvou a více dávek peněžité pomoci v mateřství současně. Podpůrní doba u této další peněžité pomoci se však stanoví až ode dne skutečného nástupu na tuto další peněžitou pomoc v mateřství.<sup>79</sup> Pokud by dítě bylo svěřeno do péče manželům, je také možné, aby pobírali peněžitou pomoc oba, a to každý na jedno takto převzaté dítě. Každý ze samostatných nároků je také třeba uplatnit samostatnou žádostí.

Samozřejmě, že pro poskytování peněžité pomoci musí být splněny i všechny ostatní obecné podmínky.

Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí např. rozhodnutí o osvojení dle § 63 a § 74 zákona o rodině, o svěřeni do pěstounské péče dle § 45a zákona o rodině, o svěřeni dítěte do výchovy jiné osoby než rodiče dle § 45 zákona o rodině, rozhodnutí soudu o ustanovení občana poručníkem dle § 78 zákona o rodině, rozhodnutí soudu o předběžném opatření o péči o dítě dle 45 zákona o rodině ve spojení s §76a občanského soudního řádu apod.

Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku dle § 31 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera. Úprava poskytování rodičovského příspěvku je tak koncipována shodně jak pro rodiče, tak pro osobu, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. O výplatu rodičovského příspěvku je třeba požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce a nárok na rodičovský příspěvek vzniká již za kalendářní měsíc, v němž rozhodnutí o svěřeni do péče nabylo

---

<sup>79</sup> § 34 odst. 4 z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění

právní moci a to dle § 30b odst. 1 písm. c) zákona o státní sociální podpoře. Nárok na dávku trvá po dobu, po kterou jsou splněny podmínky nároku stanovené zákonem o státní sociální podpoře. Pokud by osoba převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů další dítě, které by rovněž zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, nebo by takové dítě již měla v trvalé péči, bude rodičovský příspěvek nadále náležet z důvodu péče o dítě, které se stalo nejmladším v rodině. V případě, že by však některé z dětí zakládalo nárok na peněžitou pomoc v mateřství podle zákona č. 187/2006 Sb., bude se vyplácet tato dávka nemocenského pojištění a rodičovský příspěvek jen ve výši, ve které tuto dávku převyšuje. Uvedené platí rovněž v případě, že náleží peněžitá pomoc v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem, při narození dítěte osobě, která převzala péči o dítě nahrazující péči rodičů.

## **V.6 Přerušování čerpání mateřské a rodičovské dovolené, poskytované peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku**

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou dle § 198 zákoníku práce oprávněni čerpat zaměstnanec i zaměstnankyně současně. V praxi je ale častější čerpání dovolené pouze jedním z oprávněných zaměstnanců. Rodina zpravidla potřebuje alespoň jeden příjem z pracovní činnosti, jelikož peněžitá pomoc odpovídá pouze 70 % dříve dosahovaných příjmů a rodičovský příspěvek rovněž nenahrazuje obvyklý příjem v plné výši, jeho cílem je pouze přispět na úhradu potřeb rodin s dětmi. Je možné dovolenou čerpat po částech, kdy zaměstnanec nějakou dobu pečuje o dítě, pak se vrátí do práce, ale následně může opět čerpat rodičovskou dovolenou, avšak nejdéle do 3 let věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen takovéto postupné čerpání dovolené zaměstnanci umožnit, i když mu to přináší nemalé organizační problémy.

V případě, že dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přerušuje se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená. Její zbylá část se poskytuje po opětovném převzetí dítěte do péče, ne však déle než do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Ovšem zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří nepečují o dítě, a to je z tohoto důvodu svěřeno do náhradní rodinné nebo ústavní péče, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého nebo obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

V souladu s úpravou zákoníku práce je koncipováno i poskytování peněžité pomoci v mateřství, jako hmotného zabezpečení zaměstnankyně a zaměstnance po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené. Jestliže dítě bylo převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého ústavu nebo jiného zdravotnického zařízení ústavní péče a zaměstnankyně nebo zaměstnanec zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem poskytování peněžité pomoci v mateřství. Ode dne, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec převezmou dítě z ústavu opět do své péče, a přestanou proto pracovat, pokračuje se v poskytování peněžité pomoci v mateřství až do vyčerpání celkového nároku, ne však déle než do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Peněžitá pomoc v mateřství také nenáleží po dobu, po kterou pojištěnec nemůže o dítě pečovat z důvodu dlouhodobého onemocnění na jeho straně nebo po dobu, po kterou o dítě nepečuje z jiného než zdravotního důvodu, a toto bylo umístěno do péče nahrazující péči rodičů nebo péče ústavní.<sup>80</sup>

Zákon o státní sociální podpoře přiznává nárok na rodičovský příspěvek rodiči, který řádně celodenně a osobně pečuje o dítě mladší 4 let, a zároveň nepřekročí maximální povolený rozsah návštěvy předškolního zařízení dítětem mladším dvou let, který je 46 hodin měsíčně. Pokud rodič nesplňuje výše uvedený požadavek řádné osobní a celodenní péče, nárok na rodičovský příspěvek rodiči buď vůbec nevznikne a pokud mu již vznikl, tak nadále netrvá. Pokud by však rodič nesplnil svou povinnost oznámit písemně do 8 dnů příslušné krajské pobočce Úřadu práce změnu rozhodných skutečností, je povinen vrátit vyplacené částky rodičovského příspěvku, které mu nenáležely. Tato povinnost zaniká dle § 62 odst. 4 zákona o státní sociální podpoře uplynutím tří let ode dne, kdy byla dávka vyplacena. Příslušnost krajské pobočky Úřadu práce je dána trvalým bydlištěm oprávněné osoby. Je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze

---

<sup>80</sup> § 36 odst. 1 písm. b), c), d), e) z. č. 187/2006, o nemocenském pojištění, v platném znění



zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této ústavní péče. To neplatí, jestliže rodič o dítě umístěné ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení osobně celodenně a řádně pečuje.<sup>81</sup>

Ode dne, kdy rodič převezme do péče dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby nebo bylo umístěno v ústavu s plným přímým zaopatřením na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo které bylo v péči zdravotnického zařízení déle než 3 měsíce, náleží rodiči opět rodičovský příspěvek za celý kalendářní měsíc, dle § 30b odst. 1 písm. f) zákona č. 117/1995 Sb., státní sociální podpoře. Nejdéle však do vyčerpání maximální poskytované výše rodičovského příspěvku, tj. do vyčerpání částky 220 000 Kč z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině,<sup>82</sup> což může být zároveň nejdéle do dosažení 4 let věku dítěte za předpokladu, že se tak rodič rozhodne nebo nemá možnost volby výše poskytovaného rodičovského příspěvku a tento je mu poskytován ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku a následně ve výši 3 800 Kč měsíčně do dosažení čtyř let věku dítěte.<sup>83</sup>

## **V.7 Mateřská a rodičovská dovolená ve vztahu k dovolené na zotavenou**

Účelem dovolené (na zotavenou) je zajistit odpočinek zaměstnance na zotavení, tedy na reprodukci jeho pracovní síly. Zákoník práce zakotvuje právo na dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy. Snahou je poskytovat dovolenou (na zotavenou) zpravidla vcelku, tak aby byl zajištěn dlouhodobý odpočinek. Zákoník práce garantuje v § 213 minimální délku dovolené (na zotavenou), a to 4 týdny v kalendářním roce, pro zaměstnance určitých zaměstnavatelů, např. státu, územně samosprávných celků, veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a dalších uvedených v § 109 odst. 3 ZP, 5 týdnů v kalendářním roce a pro

---

<sup>81</sup> § 30b odst. 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>82</sup> § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

<sup>83</sup> § 30 odst. 5 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

pedagogické a akademické pracovníky 8 týdnů v kalendářním roce. Samozřejmě je možné, aby zaměstnavatel tuto dobu ve vnitřním předpise navýšil nebo byla tato navýšena kolektivní smlouvou. Snížit ji však pod zákonem stanovenou minimální hranici nelze. Nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniká zaměstnanci, který u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru odpracoval alespoň 60 dnů v kalendářním roce a to ve výši jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každý takto odpracovaný kalendářní měsíc. Pokud by zaměstnanec konal pro zaměstnavatele práci po dobu kratší než je 60 dnů „*přísluší mu dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok a to za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.*“<sup>84</sup>

Rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou se projeví i při posuzování splnění podmínky odpracování požadovaného počtu dnů pro vznik práva zaměstnance na dovolenou. Doba mateřské dovolené a rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se považuje za výkon práce dle § 216 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnanec tak má za dobu, po kterou čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nárok na dovolenou (na zotavenou) za kalendářní rok, jako kdyby po tuto dobu vykonával práci pro zaměstnavatele. Naopak rodičovská dovolená je důvodem pro krácení dovolené (na zotavenou) za kalendářní rok, jelikož se neposuzuje dle zákoníku práce za výkon práce. Pokud zaměstnanec čerpal rodičovskou dovolenou po celý kalendářní rok, nárok na dovolenou (na zotavenou) mu přirozeně nevzniká.

Pro zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené je jednoznačně výhodnější požádat zaměstnavatele o dovolenou (na zotavenou) v rozsahu, v jakém má na ni nárok tak, aby bezprostředně navazovala na skončenou mateřskou dovolenou, a teprve po jejím vyčerpání požádat o rodičovskou dovolenou. Po dobu, po kterou bude čerpat dovolenou na zotavenou, jí bude příslušet náhrada mzdy a zároveň může čerpat rodičovský příspěvek dle zákona o státní sociální podpoře. Stejně pravidlo platí rovněž pro muže, který o poskytnutí dovolené požádá tak, aby bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené, po dobu po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. K uvedenému je třeba dodat, že zaměstnavatel je povinen takovéto žádosti

---

<sup>84</sup> § 214 zákoníku práce, v platném znění

zaměstnanec vyhovět dle § 217 odst. 5 zákoníku práce. Pokud by si však zaměstnankyně nebo zaměstnanec tuto dovolenou nevyčerpal, nemůže být doba jejího čerpání zaměstnavatel určena z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené dříve, než po skončení těchto překážek v práci.<sup>85</sup>

## V.8 Návrat do zaměstnání

Po návratu zaměstnance z mateřské dovolené nebo z rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na původní práci a pracoviště dle pracovní smlouvy. Po návratu zaměstnance z rodičovské dovolené je však zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance již pouze na práci odpovídající pracovní smlouvě. Není-li to možné z důvodu, že práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno, je možné, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl na změně obsahu pracovní smlouvy. Pokud k dohodě nedojde, je možné zrušit pracovní poměr dohodou nebo výpovědí pro nadbytečnost dle § 52 odst.c) zákoníku práce. Zaměstnanec po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené však ani v případě zrušení práce nebo pracoviště či funkce sjednané v pracovní smlouvě nelze převést bez jeho souhlasu.

Institut rodičovské i mateřské dovolené je realizací práva zakotveného na ústavní úrovni a to v čl. 32 *Listiny základní práv a svobod*, který stanoví, že:

*„(1) Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.*

*(4) Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči.*

*(5) Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.“*

Pro zaměstnavatele je však nástup zaměstnance na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nežádoucí, jelikož sebou nese zvýšené organizační nároky a finanční náklady. Zaměstnavatel musí hledat za zaměstnance dočasnou náhradu, investovat čas i finanční prostředky na zaškolení nového zaměstnance, a v případě odborných profesí i

---

<sup>85</sup> § 218 odst. 4 zákoníku práce, v platném znění

další finanční náklady do zvyšování profesní kvalifikace, které tak je nucen vynakládat již opakovaně. Zpravidla brzy po té, co se nový zaměstnanec zapracuje, vrací se zaměstnanec z mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní pracovní místo a pracoviště či mu přidělit práci dle pracovní smlouvy.

Zaměstnanec musí zaměstnavatele o čerpání jak mateřské tak rodičovské dovolené požádat a rovněž ho informovat o délce, po kterou bude dovolenou čerpat. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět. Pokud by se však zaměstnanec chtěl vrátit do zaměstnání dříve než ve své žádosti o poskytnutí mateřské nebo rodičovské dovolené uvedl, není povinností zaměstnavatele mu toto umožnit a může naopak trvat na tom, aby mateřská nebo rodičovská dovolená zaměstnance pokračovala v původní dohodnuté délce.

To ale neplatí bezvýhradně, např. za situace, kdy je dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu po dobu delší než tři po sobě jdoucí měsíce a zaměstnanec zde o něj osobně nepečuje, nenáleží mu dávka ze systému sociálního zabezpečení, jak již bylo uvedeno výše, a je tak možné, že zaměstnanec bude mít zájem vrátit se do zaměstnání a zaměstnavatel bude muset jeho žádosti vyhovět. Pokud by tak neučinil, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by příslušela náhrada mzdy. Pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestanou o dítě starat a toto dítě je umístěno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů nebo je dočasně umístěno v kojeneckém či obdobném ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší zaměstnanci ani zaměstnankyni čerpání mateřské ani rodičovské dovolené<sup>86</sup> a pokud se zaměstnanec nedostaví do práce, bude se jednat o neomluvenou absenci. Zaměstnavatel je povinen umožnit dřívější návrat do zaměstnání též zaměstnanci, jehož dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně nebo zaměstnanec na mateřské nebo rodičovské dovolené. Za těchto smutných okolností se poskytuje mateřská, jakož i rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.<sup>87</sup> Dřívější návrat do práce je zaměstnavatel povinen umožnit též zaměstnankyni, jejíž dítě se narodilo mrtvé, protože

---

<sup>86</sup> § 198 odst. 3 zákoníku práce, v platném znění

<sup>87</sup> § 198 odst. 4 zákoníku práce, v platném znění

v tomto případě zákoník práce poskytuje zaměstnankyni mateřskou dovolenou pouze v délce 14 týdnů.<sup>88</sup>

Zaměstnanec tak sice nemůže původně dohodnutou délku mateřské nebo rodičovské dovolené bez souhlasu zaměstnavatele zkrátit, může ji však prodloužit a to dokonce opakovaně a bez souhlasu zaměstnavatele až do tří let věku dítěte. Optimální samozřejmě je když délka čerpání mateřská a rodičovsko dovolené odpovídá jak potřebám zaměstnance, tak zájmům zaměstnavatele. Každopádně mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím 6ti týdnů ode dne porodu. Na ochraně zdraví ženy krátce po porodu je dán veřejný zájem, který v tomto případě převažuje nad právem zaměstnankyně zvolit si svobodě délku čerpání mateřské dovolené v závislosti na jejich potřebách a možnostech zajistit náležitou péči o dítě.

Ani pro samotného zaměstnance není návrat do zaměstnání z mateřské či rodičovské dovolené vždy jednoduchý. Zaměstnanec, nejčastěji zaměstnankyně, byla delší čas mimo aktuální pracovní dění, musí sladit péči o děti s pracovními povinnostmi a pracovním nasazením. Pro zaměstnance s malými dětmi je jistě snadnější návrat do zaměstnání s pružnou pracovní dobou nebo s jinou vhodnou úpravou stanovené týdenní pracovní doby a samozřejmě také návrat na zkrácený pracovní úvazek, o čemž bylo podrobněji pojednáno v předchozích kapitolách.

Vzhledem k výše uvedenému by si zaměstnavatelé měli uvědomit, že umožní-li svým zaměstnancům využít některou z uvedených flexibilních forem zaměstnání, mohou tím uspíšit jejich návrat zpět do práce, kdy se jim tak zúročí prostředky do zaměstnance investované v podobě školení, kurzů a zvyšování kvalifikací, namísto toho, aby byli nuceni opětovně vynakládat finanční prostředky pro zaškolování dalších zaměstnanců přijatých jako zástup za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené na časově omezené období. To platí zvláště u profesí s vyšší odbornou kvalifikací.

---

<sup>88</sup> § 195 odst. 4 zákoníku práce, v platném znění

## **VI. Systém služeb péče o děti předškolního a mladšího školního věku v ČR**

V současné době je v České republice organizace systému péče o děti předškolního věku rezortně rozštěpená, kdy péče o děti starší 3 let je v působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a péče o děti do tří let věku je v gesci Ministerstva zdravotnictví, což je předmětem časté kritiky. Po stránce administrativní, legislativní i organizační je vhodnější, aby celý systém péče o děti předškolního věku spravovalo jedno ministerstvo a to zřejmě Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy tak jak tomu bylo do října 1991 a jak je tomu i v některých dalších evropských státech, například ve Slovinsku. Celý systém zajišťování péče o děti předškolního věku pak je mnohem kompaktnější a snáze reflektuje změny ve struktuře a rozsahu poptávky. Péče o rodinu a děti a také otázky sociální politiky pak spadají do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí. Jelikož předškolní zařízení plní roli sociální a vzdělávací, jeví se jejich zařazení do kompetence Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí jako odůvodněné, na rozdíl od působnosti Ministerstva zdravotnictví v oblasti zařízení péče o děti do 3 let věku, jelikož tyto žádnou zdravotní roli neplní.

Na základě usnesení vlády č. 223 ze dne 2. března 2009 zpracovalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem zdravotnictví materiál s názvem *Možnosti systémového řešení agendy denní péče o děti do zahájení povinné školní docházky*, ve kterém se zabývalo možnostmi zařadit kolektivní zařízení péče o děti předškolního věku buď do kompetence Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a nebo do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí v rámci reformy obsažených v tzv. prorodinném balíčku, o němž bude pojednáno podrobněji níže. Závěrem bylo ovšem konstatováno, že vzhledem k soudobé ekonomické situaci státu nebudou v rámci úpravy systému organizace denní péče a výchovy dětí do nástupu povinné školní docházky prováděny žádné změny.

Co se týče hodnotové orientace ve vztahu rodinných a profesních aspirací, převládá v české populaci zájem o skloubení rodinných a profesních rolí. Míra zájmu na sladění pracovního a rodinného života je podmíněna aktuálním rodinným stavem a věkem dětí v rodině, tzv. fází rodinného cyklu, ale také vzděláním, kdy ženy s vyšším dosaženým vzděláním preferují dřívější návrat do zaměstnání, a v neposlední řadě generově, kdy muži upřednostňují zaměstnání před rodinou zatímco více než čtyři pětiny matek dětí v předškolním věku dávají přednost rodině.<sup>89</sup> V praxi však harmonizace rodinných a profesních rolí záleží více na celé řadě externích okolností, než na preferenci samotných rodičů, a to zejména na možnostech zajištění mimorodinné péči o děti.

Na poskytování služeb denní péče o děti předškolního a mladšího školního věku se může podílet celá škála subjektů, avšak každý z nich má při výkonu této činnosti nějaké bariéry, které ve výsledku vedou k tomu, že v systému zajišťování služeb denní péče o děti mladší deseti let a zvláště pak o děti do tří let věku existují značné rezervy. Bariéry rozšíření nabídky služeb denní péče o děti mohou spočívat u jednotlivých subjektů zejména v těchto oblastech:

- obce hrají při zajišťování služeb denní péče o děti stěžejní roli, při výkonu své činnosti však mnohdy obtížně naplňují zákonné požadavky (např. povinnost zajistit dítěti ve věku 5-6 let možnost umístění v mateřské škole) a zpravidla nejsou schopny dostatečně pružně reagovat na měnící se poptávku z důvodu přímě vazby na veřejné finance
- soukromé fyzické a právnické osoby zase narážejí na nedůvěru ze strany veřejnosti a stabilizované postavení v oblasti služeb péče o děti si budují pomalu, kdy jsou navíc nuceny dostát i poměrně náročným legislativním požadavkům zejména normám v oblasti hygieny
- nestátní neziskové organizace mají z důvodu svého grantového a sponzorského financování nejistou existenci, a proto jsou schopny poskytovat spíše krátkodobé služby v neformálním prostředí

---

<sup>89</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Rodina, zaměstnání a vzdělání. Praha: VÚPSV, 2009

- ekonomické subjekty – podniky a firmy - zřizují vlastní předškolní zařízení jen výjimečně a to tam, kde situace na trhu práce vyžaduje jejich podporu v harmonizaci rodinných a pracovních rolí zaměstnanců<sup>90</sup>

Společnou překážkou všech uvedených subjektů je zejména nedostatek financí, jelikož stát snižuje podíl své účasti na financování zařízení poskytujících denní péči o děti, a dále nepřehledný legislativní rámec, kdy některé právní předpisy jsou vzhledem k funkcím a rozsahu působnosti konkrétních subjektů zcela neadekvátní.

## **VI.1 Zajištění péče o děti do tří let věku**

Zaměstnanci s malými dětmi se v současné době potýkají s absolutní kapacitní nedostatečností předškolních zařízení zajišťujících péči o děti mladší 3 let. Z celé řady provedených výzkumů vyplývá, že nabídka teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let věku neodpovídá poptávce rodičů. Dřívějšímu návratu zaměstnanců na trh práce tak primárně brání skutečnost, že nejsou schopni zajistit po dobu pobytu v zaměstnání adekvátní péči o své děti. V současné době jsou v České republice poskytovány dva, resp. tři typy služeb péče o děti do tří let věku:

- zdravotnická zařízení typu jesle
- soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona o živnostenském podnikání
- služby typu "baby-sitting" provozovaná rovněž v režimu zákona o živnostenském podnikání

### **VI.1.1 Zdravotnická zařízení typu jesle**

Jesle patří podle § 38 zákona č. 20/1996 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění mezi zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, které navazují na péči v rodině a zabezpečují všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. Podrobnější úpravu obsahuje vyhláška číslo 242/1991 Sb., o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi. Hygienické požadavky na prostor a provoz zařízení upravuje zákon o

<sup>90</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 38.



ochraně veřejného zdraví číslo 258/2000 Sb. a dále metodický pokyn Ministerstva zdravotnictví *Provoz jeslí* uveřejněný ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví č. 10/1968. Vyhláška ministerstva zdravotnictví číslo 242/1991 Sb. vymezuje věkovou hranici pro využívání jeslí, zpravidla do tří let věku dítěte, a jejich provoz na převážně denní bázi. Provoz jeslí se řídí zákonem č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických organizacích.<sup>91</sup>

V průběhu 90. let byly jesle hromadně rušeny. V roce 1991 bylo na našem území 1043 takovýchto zařízení s více jak 40 000 místy, v roce 2007 však už jen 49 s celkovou kapacitou 1419 míst.<sup>92</sup> Poklesl i průměrný počet míst v jednom jeselském zařízení z 35 do roku 1994 na 30 v roce 2004.<sup>93</sup> Tento jev odpovídá obecné preferenci rodinné péče o děti mladší tří let před péčí institucionální, kdy v průměrné vazbě na délku poskytování rodičovského příspěvku a významnému poklesu porodnosti docházelo ke snížení poptávky po tomto typu zařízení. Dalším důvodem jsou vysoké provozní náklady, které nesou stěžejně zřizovatelé, tj. nejčastěji obce ze svých rozpočtů. V důsledku legislativních změn v oblasti poskytování rodičovského příspěvku, který rodičům umožnil jeho čerpání v kratší dvouleté variantě, se poptávka po službách zajišťujících péče o děti mladší 3 let opět zvýšila. Jesle nejčastěji navštěvují děti v rozmezí 2-3 let věku, což dokládá zvýšený zájem o jeselské služby v této věkové kategorii.

Zřizovatelem jeslí je obec na základě zákona č. 128/2000 Sb., o obcích. Jelikož žádný zákonný předpis nestanovuje obcím povinnost jesle zřizovat, záleží tak jen na té které obci, zda na svém území takovéto zařízení zřídí, ať už jen jako územní pro pokrytí potřeb svého území nebo pro pokrytí potřeb regionu nebo jeho části. V současné době jsou jesle zřizovány mimo krajská města nebo Prahu jen výjimečně. Podle údajů

---

<sup>91</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-15]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

<sup>92</sup> Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2009. č. 13/10, Praha: Ústav zdravotnických informací a statistik ČR, 2010

<sup>93</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 68.

z roku 2009 měla nejmenší obec, v níž byly zřízeny jesle, 12 000 obyvatel.<sup>94</sup> Je také možné, aby zařízení pro denní péči o děti mladší tří let bylo zřizováno i při mateřských školách. Zřizovatel nemá nárok na dotaci z veřejného rozpočtu ani ze systému veřejného zdravotního pojištění.<sup>95</sup> Jelikož je péče v jeslích plně hrazena z rozpočtu zřizovatele, je jen na něm jaké stanoví za pobyt dětí v jeslích poplatky, tedy zda péče v nich bude poskytována za plnou nebo částečnou úhradu klientů. Výše těchto poplatků se tak v jednotlivých zařízeních velmi liší. Zpravidla se pohybují ve výši několika set korun až po deset tisíc korun za měsíc,<sup>96</sup> kdy soukromé jesle jsou výrazně dražší, nabízejí však zpravidla delší otevírací dobu, oproti nejběžnější desetihodinové, tj. od 6.00 do 16.00 hodin. V obecních jeslích představuje poplatek hrazený rodiči 5 – 19 % celkových měsíčních nákladů na celodenní pobyt dítěte. Jesle tak oproti mateřským školám, na jejichž provoz získává obec dotace ze státního rozpočtu ve výši 2/3 vynaložených nákladů, výrazně zatěžují obecní rozpočty.

Česká republika se spolu s dalšími státy EU v roce 2002 zavázala, že do roku 2010 bude možné třetinu dětí do tří let věku umístit do jeslí. Ve skutečnosti má tuto možnost jen jedno procento dětí. Úlohu jeslí tak dnes přebírají mateřské školy, kdy ve školním roce 2010/2011 navštěvovalo školky 26,8 % dětí mladších 3 let. Tyto děti většinou dovrší tří let věku v průběhu první poloviny školního roku. Musí být natolik samostatné, aby nepotřebovaly zvláštní péči dospělé osoby, zvládaly základní hygienické návyky a byly způsobilé plnit požadavky stanovené Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání.<sup>97</sup> Vzhledem k nedostatečnému počtu a omezené kapacitě mateřských škol, kdy na jedno oddělení je možné přijmout maximálně 24 dětí a při schválení výjimky 28, tak dochází ke každoročnímu odmítnutí

---

<sup>94</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 42

<sup>95</sup> Definované právní problémy v oblasti sladování rodinného a profesního života v souvislosti se zaměstnáváním. Projekt MOPPS, EQUAL/2/29. Aperiio, Národní centrum pro rodinu, Český helsinský výbor, 2008

<sup>96</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-15]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>> , s. 1

<sup>97</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-15]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>> , s. 3

tisíců žádostí o přijetí k předškolnímu vzdělávání. K 30. 9. 2009 bylo evidováno celkem 29 483 žádostí o přijetí dítěte do mateřské školy, kterým nebylo možno vyhovět a k 30. 9. 2010 dokonce 39 543.<sup>98</sup> Plošné zařazování dětí mladších 3 let do mateřských škol není řešením neuspokojivé situace v oblasti zajišťování denní péče, o čemž bude podrobněji pojednáno v následujících kapitolách.

### **VI.1.2 Služby péče o děti do tří let věku poskytované v režimu zákona o živnostenském podnikání**

Druhý typ služeb péče o děti do tří let věku je poskytován v režimu zákona číslo 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění, dle kterého je "*Péče o dítě do tří let v denním režimu*"<sup>99</sup> živností vázanou. Pro získání oprávnění k výkonu živnosti uvedené v příloze číslo 2 živnostenského zákona je třeba splnit podmínku odborné způsobilosti, která je splněna:

- a) vysokoškolským vzděláním v oblasti ošetrovatelství nebo
- b) vyšším odborným vzděláním ve studijním oboru dětská sestra nebo všeobecná sestra se specializací na pediatrii nebo
- c) úplným středním odborným vzděláním ve studijním oboru dětská sestra nebo všeobecná sestra se specializací na pediatrii.

Obsahová náplň živnosti "*Péče o dítě do tří let v denním režimu*" je specifikována jako „*individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.*"<sup>100</sup> Poplatek za využití soukromých zařízení

---

<sup>98</sup> Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2009. č. 13/10, Praha: Ústav zdravotnických informací a statistik ČR, 2010

<sup>99</sup> Příloha č. 2 Živnosti vázané k zákonu č. 455/1991 Sb., v platném znění

<sup>100</sup> Nařízení vlády č. 469/2000 Sb.

poskytujících péči o děti do 3 let věku je stanoven na komerční bázi a jeho výše je ovlivněna zejména místem a rozsahem nabízených služeb.

V současné době poskytuje službu, která může být vykonávána jak jednotlivcem, tak obchodními společnostmi, obecně prospěšnými společnostmi nebo příspěvkovými organizacemi zřizovanými krajem, obcemi nebo svazkem obcí, jen velmi omezené množství subjektů a to převážně ve větších městech. V celé České republice je k této živnosti přihlášena asi jen stovka subjektů, z toho polovina v Praze. V menších městech je zpravidla nižší poptávka po tomto typu služeb z důvodu nižší finanční dostupnosti v návaznosti na nižší mzdy, je zde rozvinutější síť neformálních služeb v podobě pomoci širší rodiny, sousedů, přátel, ale i činnost v rámci tzv. černého trhu práce.<sup>101</sup> Poskytovatelé služeb tak nejprve vykonávají činnost tzv. „na černo“ a teprve když získají širší klientelu, rozhodnou se svou činnost zlegalizovat a to zvláště z důvodu vysokých nákladů s tím spojených.

Živnost péče o děti do tří let věku může být poskytována jak chůvami přímo v domácnosti klientů, tak jinými subjekty v k tomu určených provozovnách. Miniškoličky, mikrojesle a hlídací dětská centra poskytují pravidelnou činnost, která je v závislosti na potřebách rodičů využívána buď po všechny, nebo jen některé pracovní dny a nejčastěji v dopoledních hodinách. Provozovny musí splňovat prostorové a hygienické podmínky stanovené vyhláškou č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Zařízení tak čelí poměrně přísným hygienickým normám mimo jiné i v oblasti přípravy a podávání jídla. Celá řada z nich tak jídlo sama nepřipravuje, pouze podává, čímž ve výsledku nejen dostojí přísným normativním předpisům, ale též individuálním požadavkům svých klientů na stravování jejich dětí, které jsou vzhledem k jejich odlišnému věku rozdílné. Výkon činnosti je pak obdobný jako v jeselních zařízeních a v současné době tato doplňují jejich činnost. Vzhledem k vyšší ceně za tyto služby rodiče často preferují individuální péči chůvy, která je schopna se flexibilněji přizpůsobit potřebám dítěte i rodičů a své služby nabízí přímo klientům a to v jejich domácím prostředí. Rodiče tak mají větší jistotu, že o dítě bude v době jejich

---

<sup>101</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 133 – 144.

nepřítomnosti náležitě postaráno a toto nebude zatěžováno dalšími změnami, např. novým prostředím, neznámým kolektivem atd. Služby chůvy je možné zajistit také prostřednictvím agentury, která je schopna ve své databázi najít odpovídající chůvu či zajistit náhradní poskytnutí služeb např. v době nemoci stálé chůvy atd. Využití těchto služeb může být jak pravidelné tak nahodilé a jejich cena se pohybuje v rozmezí 100 - 200,- Kč za hodinu, přičemž jednorázové hlídání je vždy v průměru o 20 % dražší.<sup>102</sup> Některé agentury se věnují jen zprostředkovatelské činnosti mezi chůvami a klienty. V Praze dokonce poptávka po individuálních službách péče o děti do tří let věku mírně převyšuje nabídku.

Třetí typ zajištění péče o děti mladší tří let je služba „baby-sitting“. Toto slovní spojení převzaté z anglického jazyka je překládán jako hlídání cizího dítěte za úplaty v době dočasné nepřítomnosti rodičů.<sup>103</sup> Služba "baby-sitting" je živností volnou zařazenou v oboru činnosti č. 79 "*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*".<sup>104</sup> Obsahová náplň oboru činnosti volné živnosti "*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*" je zejména specifikována jako „*zajišťování chodu domácnosti (vaření) úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost.*“<sup>105</sup> Péče o děti do tří let by však neměla být pod touto koncesí provozována pravidelně. Živnost je primárně zaměřena na péči o domácnost a využívají ji především osoby a agentury poskytující úklidové služby v domácnosti, případně subjekty, kterým se nepodařilo naplnit požadavky pro získání oprávnění k vázané živnosti a chtějí svou činnost vykonávat legálně.<sup>106</sup> Je však třeba

---

<sup>102</sup> Alternativní formy péče o děti [online]. c2010, [cit. 2012-3-29]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/10359/Marie\\_Oujezdská\\_CJ.ppt](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10359/Marie_Oujezdská_CJ.ppt)>

<sup>103</sup> KRAUS, J., kol. autorů, PETRÁČKOVÁ, V. Velký slovník cizích slov - elektronická verze pro PC. 2. vydání. Praha: LEDA, 2005

<sup>104</sup> Příloha č. 4 Živnosti volné k zákonu č. 455/1991 Sb., v platném znění

<sup>105</sup> Rodina a ochrana práv dětí - Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. c2011, [cit. 2012-3-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

<sup>106</sup> KUCHARŮVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 132

uvést, že v tomto režimu funguje převážná část agentur poskytujících služby péče o děti starších tří let a též převážná většina chův. Nad to se celá řada subjektů rovněž poskytující tyto služby pohybuje v zóně šedé ekonomiky, a tudíž o jejich počtu neexistují žádné přesné údaje. Tento typ služeb je výrazněji využíván právě pro zajištění péče o děti mladší tří let, zejména z důvodu nedostatečně rozvinuté veřejné péče v této oblasti.

V oblasti péče o děti do tří let věku je možné čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v období let 2007 - 2013 v oblasti 3.3.4. *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života*. Tento operační program je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Splnění podmínek pro úspěšnou realizaci projektu je po administrativní stránce poměrně náročné.<sup>107</sup>

## **VI.2 Zajištění péče o děti starší tří let**

Zaměstnanci se však potýkají s problémem zajistit péči nejen o dítě mladší tří let, ale často i o dítě starší tří let. Ačkoliv je v České republice vybudována síť finančně dostupných mateřských škol, není jejich kapacita odpovídající. Celá řada rodičů je nucena využívat jinou formu zajištění péče o své dítě a to zejména soukromé mateřské školy, které ale již zdaleka nejsou tak finančně dostupné jako zařízení, jejímž zřizovatelem je stát, kraj, obec nebo svazek obcí, který náklady na provoz zpravidla hradí částečně ze svého rozpočtu. Zaměstnanci tak mohou vynaložit i poměrně velkou část svého příjmu na zajištění péče o děti, aby se mohli po rodičovské dovolené vrátit do zaměstnání a nepřišli tak o své zaměstnání.

### **VI.2.1 Mateřské školy**

Mateřské školy, jejichž zřizovatelem je stát, kraj, obec nebo svazek obcí, upravuje zákon číslo 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním,

---

<sup>107</sup> více na <<http://www.esfcr.cz/07-13/opllz>>

vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), a porobnosti týkající se provozu, organizace vzdělávání, zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti dětí a další speciální péči o děti jsou obsahem vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění vyhlášky č. 43/2006 Sb. (v současné době se připravuje novela tohoto právního předpisu). Stravování je upraveno vyhláškou č. 107/2005 Sb. o školním stravování, která stanoví přesné výživové normy určující průměrnou měsíční spotřebu konkrétních vybraných typů potravin nebo finanční limity na nákup potravin. Odborná kvalifikace učitelů v předškolních zařízeních je upravena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Hygienické požadavky na prostorové podmínky, provoz, vybavení, vytápění, osvětlení, mikroklimatické podmínky, zásobování vodou a úklid mateřských škol a školských zařízení zařazených do rejstříku škol a školských zařízení upravuje vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

Poskytování předškolního vzdělávání je pro děti, jenž v příslušném školním roce dosáhnou šestého roku věku, a dětem, kterým byl povolen odklad povinné školní docházky, tedy pro tzv. předškoláky, bezplatné a to za účelem zajistit co možná nejširšímu okruhu dětí, tedy i dětem sociálně znevýhodněným, možnost pravidelně navštěvovat mateřskou školu, jelikož zde dochází k intenzivní přípravě pro nadcházející povinnou školní docházku. Tento cíl se však nenaplnil, jelikož počet dětí navštěvujících mateřskou školu poslední rok před zahájením povinné školní docházky se nezvýšil. Hlavní překážkou pro nástup dětí ze sociálně vyloučených lokalit totiž spočívá jednak v územní nedostupnosti mateřských škol a rovněž v nezájmu zákonných zástupců o pravidelnou docházku dětí do mateřských škol. Úplatu za předškolní vzdělávání totiž ředitel mateřské školy může ze sociálních důvodů na žádost rodičů snížit či prominout i u mladších dětí. Jelikož jsou tzv. předškoláci přijímáni k předškolnímu vzdělávání přednostně, představují poměrně vysoký podíl dětí navštěvujících mateřskou školu a jejich bezúplatná docházka tak ve výsledku povětšinou ještě zhoršila už tak neuspokojivou finanční situaci škol.

Ve školním roce 2007/2008 bylo v České republice 4 808 mateřských škol s 12 698 třídami, ve kterých vyučovalo 22 744 učitelů a které navštěvovalo 291 194 dětí.

Oproti školnímu roku 1989/1990 se tak počet mateřských škol snížil o 2520 zařízení.<sup>108</sup> Dvě třetiny obcí v České republice má na svém území zřízenou mateřskou školu a zbylá třetina zajišťuje dostupnost služby mateřských škol jinak, zpravidla vzdálenostně dostupnou mateřskou školu v sousední obci. Avšak jen 58 % obcí je reálně schopno plně pokrýt poptávku žadatelů o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání.<sup>109</sup> A to i přes to, že v prosinci 2004 novelou vyhlášky ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy číslo 35/1992 Sb., o mateřských školách, došlo k navýšení maximálního počtu dětí v jednom oddělení z 20 na 24. Vyhláška stanovuje i minimální počet žáků ve třídě a to 15 a v obcích, kde je jen jedna mateřská škola s jednou třídou pak minimálně 13 dětí. Jsou-li ve třídě zařazeny děti se zdravotním postižením, má tato třída nejméně 12 a nejvíce 19 dětí. Je možné povolit výjimku za předpokladu, že zřizovatel zvýšené náklady sám uhradí. Některé mateřské školy tak jsou v zájmu dostupnosti zřizovány i pro menší počty dětí a zřizovatelé finanční problémy řeší jejich slučováním a spojováním. Na jedné straně, tak stojí mateřské školy v malých obcích, které se potýkají s malým počtem dětí a na straně druhé mateřské školy ve větších a velkých obcích, které nejsou schopny kapacitně pokrýt poptávku po svých službách a musí přihlášky k přejetí k předškolnímu vzdělávání ve velkém odmítat.

Z důvodu převahy poptávky po službách mateřských škola nad jejich nabídkou, došlo k nastavení určitých kritérií pro přijetí dítěte, kterými jsou nejčastěji věk dítěte, zaměstnanost obou rodičů, trvalé bydliště v místě školy, a rozsah předpokládané docházky. Zohledňování bývají zpravidla i rodiče samoživitelé či docházka sourozence dítěte do stejné školy. Některé mateřské školy vůbec nepřijímají děti, u kterých rodiče předpokládají docházku v jiném než pravidelném celodenním režimu, tj. např. na 5 dnů v měsíci nebo na 4 hodiny denně, v návaznosti na zachování nároku na výplatu rodičovského příspěvku v režimu sledované docházky dítěte do předškolních zařízení. Důvody jsou jak finanční, kdy na takovéto dítě jsou poskytovány nižší dotace, tak i psychologické spočívající v obtížné adaptabilitě na nové prostředí a kolektiv ze strany samotného dítěte zvláště u docházky 5 dnů v měsíci. Naopak docházku v délce 4 hodiny

---

<sup>108</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 45 – 47.

<sup>109</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 80.



denně je po psychologické stránce vnímána pozitivněji, jelikož umožňuje dítěti postupně si zvykat na nové prostředí a odloučení od matky. Jelikož od 1. 1. 2012 se již nově docházka dítěte staršího dvou let do předškolního zařízení ve vazbě na poskytování rodičovského příspěvku nesleduje, lze očekávat nárůst žádosti o přijetí dětí starších dvou let k předškolnímu vzdělávání. Rozsah předpokládané docházky tak bude zřejmě nadále hrát roli jen při posuzování žádostí o přijetí dětí, jejichž rodiče zůstanou v režimu čerpání rodičovského příspěvku platného do 31.12. 2011 a nepřejdou do režimu nového. Kritérium trvalého bydliště v místě mateřské školy může činit problém rodičům, kteří za prací dojíždějí do jiné obce, protože při umístění dítěte do mateřské školy v místě jeho bydliště z důvodu nepřijetí v místě výkonu práce pro nesplnění tohoto kritéria se k času strávenému v zaměstnání, po který je dítě ve škole, přičítá ještě čas strávený na cestě do a ze zaměstnání.

Zaměstnanci často kromě nedostatečných kapacitních možností mateřských škol řeší i problém nedostatečné délky otevíracích hodin, kdy většina zařízení funguje od 6.00 do 16.00, což působí nemalé obtíže jak shora uvedeným dojíždějícím zaměstnancům, tak i zaměstnancům pracujícím na směny nebo ve službách. Zpravidla delší otevírací dobu nabízejí soukromá zařízení, která však taky požadují tomu odpovídající navýšené poplatky za své služby. Podle vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, je možné provoz mateřské školy podle místních podmínek omezit nebo přerušit v měsíci červenci nebo srpnu, případně v obou měsících. Rozsah omezení nebo přerušování stanoví ředitel mateřské školy po projednání se zřizovatelem. O omezení či přerušování provozu musí být rodiče informováni minimálně 2 měsíce předem a po tuto dobu je zpravidla zajištěna možnost navštěvovat jinou mateřskou školu. Toto ustanovení reflektuje pravidelnou nižší docházku v období letních prázdnin a rovněž umožňuje provedení nutných úklidových, udržovacích a jiných prací, které by nebylo možné realizovat za plného provozu.

Výši poplatku za návštěvu mateřské školy si dle § 123 školského zákona stanovuje ředitel školy a limitován je hranicí 50 % skutečných průměrných měsíčních neinvestičních nákladů na dítě v uplynulém kalendářním roce. Průměrná výše školného činí 250,- Kč měsíčně a výrazně se liší v malých obcích, kde bývá i bezúplatná ve snaze zajistit dostatečné množství dětí pro další provoz školy a ve velkých městech nad

50 000 obyvatel, kde v průměru činí 420 Kč měsíčně. Náklady na jedno dítě umístěné v obecní mateřské škole se pohybují v rozmezí 43 000 až 65 000 Kč za rok. Pro srovnání například v Norsku se tyto náklady pohybují okolo 12 000 EUR.<sup>110</sup> Spolu s úplatou za předškolní vzdělávání, tzv. školné se hradí též stravné, které v průměru činí 26 Kč na den. Provoz mateřských škol tak je hrazen převážně ze státního rozpočtu, ve výši asi 2/3 a ve zbylé části pak z rozpočtu zřizovatele, školného a příležitostně též z darů rodičů či jiných ekonomických subjektů v jejich lokalitě.

Regulaci dle školského zákona podléhají i mateřské školy zřízené církevními právníckými osobami nebo jinými právníckými osobami, jsou-li zařazeny do sítě škol a jejich předmětem je poskytování školských služeb nebo vzdělání podle školského zákona. Pokud soukromé a podnikové mateřské školy nejsou zapsány ve školském rejstříku, nevztahuje se na ně ustanovení školského zákona, nemohou ale zároveň ani žádat o poskytnutí dotace ze státního rozpočtu. Systém financování mateřských škol je upraven jednak samotným školským zákonem, dále zákonem č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Personální obsazení zařízení zajišťujících předškolní vzdělávání je typickým příkladem horizontální segregace trhu práce podle pohlaví, kdy v povědomí české společnosti je pevně zakořeněn stereotyp, že pro výkon zaměstnání učitele/učitelky v mateřské škole se lépe hodí ženy, než-li muži. Nazírání na tuto problematiku je podobné v sousedním Slovensku, ale např. i ve Slovinsku či mnoha jiných evropských státech.

Zákonem č. 472/2011 Sb. byla provedena novela ustanovení § 34 odst. 8 školského zákona, který umožňuje zřídit tzv. firemní mateřskou školku, byť tento slovní pojem přímo neuvádí, ale definuje ji takto: „*Zřizovatel může určit mateřskou školu*

---

<sup>110</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>> , s. 6

nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele.“<sup>111</sup> Přednostní přijímání dětí zaměstnanců pracujících u konkrétních zaměstnavatelů je podle současné platné právní úpravy diskriminační vůči ostatním dětem. Na základě provedené novely je možné přednostně přijmout děti zaměstnanců zřizovatele na základě rozhodnutí zřizovatele mateřské školy – „firemní školky“, jelikož zřizovatel stanoví svá vlastní kritéria pro přijímání dětí. Takováto zařízení nemusejí být zapsána ve školském rejstříku a nemusí ani ve svém názvu obsahovat slova „mateřská škola“.<sup>112</sup> Budou-li však zapsaná ve školském rejstříku, mohou získat finanční zabezpečení ze státního rozpočtu. Financování „firemní školky“ zřízené soukromým zřizovatelem je upraveno zákonem č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, ve znění pozdějších předpisů. Splní-li stanovené podmínky, obdrží v prvním roce činnosti 60 % a v dalších letech 100 % normativu na jedno dítě. Musí však splňovat také všechny požadavky jako mateřské školy ostatních zřizovatelů, veřejných, církevních nebo soukromých, tedy zejména zachovávat ustanovení školského zákona a též souvisejících či prováděcích právních předpisů. Vzdělávání musí být v souladu s *Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání*, musí být vytvořeny podmínky pro kontrolu a hodnocení kvality činnosti školy Českou školní inspekcí, musí být samozřejmě dodrženy všechny hygienické normy a odborný personál musí mít odpovídající odbornou kvalifikaci. Na zřízení mateřské „firemní“ školky je možné čerpat dotace z Evropských strukturálních fondů, jelikož podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem sladění pracovního a rodinného života jejich rodičů je jednou z podporovaných aktivit.<sup>113</sup> Nic nebrání tomu, aby „firemní školky“ kombinovaly činnost na základě školského zákona s poskytováním péče o děti do tří let věku, které spadá do kompetence ministerstva zdravotnictví.

---

<sup>111</sup> § 34 odst. 8 školského zákona, v platném znění

<sup>112</sup> § 8a odst. 1 písm. a) školského zákona, v platném znění

<sup>113</sup> „Firemní školka“ – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců [online]. © MŠMT 2012, [cit. 2012-3-16]. Dostupné z <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace>>

## VI.2.2 Mimoškolní výchova a vzdělávání

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, umožňuje na základě volné živnosti zařazené v oboru činnosti č. 72 "*Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti*"<sup>114</sup> zřizování a provoz soukromých zařízení, jejichž předmětem činnosti je výchova dětí nad tři roky v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Obsahem této živnosti je také jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, výuka jazyků, případně znakové řeči, výuka hry na hudební nástroj, výtvarného umění, baletu, tance a podobně.<sup>115</sup>

## VI.2.3 Služby "baby-sitting"

Finančně nejnáročnější je využití individuálních služeb péče o dítě tzv. "baby-sitting", prostřednictvím kterých je možné zajistit péči o dítě jakéhokoli věku a v jakémkoli rozsahu. Tato služba je využívána v přímě návaznosti na majetkové poměry zaměstnanců, ale vzhledem k dlouhodobému kapacitním limitům tradičních forem denní péče o děti předškolního věku a také z důvodu flexibilních forem zaměstnávání a celkové dynamičnosti dnešního života, je poptávána stále častěji. Další příčinou navyšování poptávky po individuálních službách péče o děti tohoto typu, jsou narůstající nároky na kvalitu a obsah péče, zejména na výchovné a vývojové aktivity, a to opět zejména u majetnější sociální vrstvy.<sup>116</sup> Služby "baby-sitting" se však rozvíjejí stěžejně ve velkých městech, tj. v Praze a okolí, kde rovněž působí i největší množství agentur zaměřujících se na poskytování služby hlídání dětí. Činnost je provozována v rámci volné živnosti zařazené v oboru činnosti č. 79 "*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*". O tomto typu služby, jakož i o tzv. miniškoličkách a hlídacích centrech bylo podrobněji pojednáno v jedné z předcházejících kapitol.

<sup>114</sup> Příloha č. 4 Živnosti volné k zákonu č. 455/1991 Sb., v platném znění

<sup>115</sup> Rodina a ochrana práv dětí - Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

<sup>116</sup> KRÍŽKOVÁ, A.; MAŘÍKOVÁ, H.; HAŠKOVÁ, H.; BIERZOVÁ J. Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě rodičů: plány versus realita. Praha: Sociologický ústav AV ČR., 2006, s. 47-49

#### VI.2.4 Zhodnocení současné úpravy a plánovaných reforem

Rozšíření teritoriálně a finančně dostupných služeb péče o děti, jakož i opatření pracovněprávní povahy spočívající v podpoře zaměstnávání na jiný než plný pracovní úvazek, by jistě přispělo k snadnějšímu návratu zaměstnanců pečujících o malé děti na trh práce a rovněž k harmonizaci rodinného a pracovního života. Dle Národní ekonomické rady vlády je jedním z důvodů pro prohlubující se absenci žen na trhu práce právě nedostupnost předškolních zařízení. V České republice je dlouhodobě velký rozdíl v míře zaměstnanosti žen pečujících alespoň o jedno dítě ve věku 0 - 6 let a žen bez dětí ve věkové skupině 20 - 49 let. V rámci Evropské unie představuje rozdíl v zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětnými 12,5 %. V České republice je to 40 %.<sup>117</sup>

Národní ekonomická rada vlády v této souvislosti poukazuje na skutečnost, že dlouhodobá absence na trhu práce z důvodu rodičovství vede k ochuzování veřejných rozpočtů o daně a příjmy z titulu pojistného na důchodové pojištění, příjmů z titulu příspěvku na státní politiku zaměstnanosti i v oblasti nepřímých daní. Státní rozpočet tak nejen přichází o příjmy, ale je zatěžován i po stránce výdajové, kdy za rodiče na rodičovské dovolené je hrazeno pojistné na veřejné zdravotní pojištění státem, rodinám často vzniká vlivem uplatnění slev na poplatníka, vyživovanou manželku a nezaopatřené dítě daňový bonus. Podle současného nastavení systému opouštějí matky malých dětí zaměstnání na několik let, což sebou nese nechtěnou ekonomickou závislost, obtížný návrat na trh práce, často následnou nezaměstnanost a vždy přerušeni či zpomalení kariérního růstu.

Dne 19. 11. 2008 přijala vláda usnesení č. 1451, kterým byl schválen „Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček“, ze kterého vychází i Programové prohlášení vlády, kterým se vláda ČR zavázala vytvářet další podmínky pro rozvoj rodinné politiky, spočívající ve zvýšené společenské prestiži rodiny, zapojení obou rodičů do péče o děti a podpořit další rozvoj služeb péče o děti. Ke splnění předsevzatých cílů se vláda zavázala podpořit alternativní formy služeb péče o děti předškolního věku a zvláště pak ve věku od narození do tří let, typu mateřských a

---

<sup>117</sup> Rodina a ochrana práv dětí - Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

rodinných center, ale i zřizování firemních školek a též neinstitucionální typy péče ve formě sousedského hlídání a rodičovské výpomoci.<sup>118</sup>

K realizaci těchto cílů již vláda ČR, resp. jednotlivá ministerstva, činí konkrétní kroky, kdy výše popsanou novelou školského zákona je možné zřizovat firemní školky v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo věcný záměr zákona o službách péče o děti, který vznikl ve spolupráci s dalšími ministerstvy a který předpokládá vznik nových alternativních typů péče o děti v podobě dětských skupin jako komerční i nekomerční službě poskytované v zařízení péče o děti nebo poskytování vzájemné rodičovské výpomoci jako služby poskytované rodičem, který sám osobně, řádně a celodenně pečuje o dítě do 7 let věku za finanční úplatu v maximální výši 5000 měsíčně za celodenní péči. Právě podmínka současné péče o vlastní dítě podléhá kritice, kdy vylučuje ženy, které již mají starší děti a které v současné době již často působí v šedé zóně ekonomiky, jedná se zejména o ženy nad 50 let. Například ve Francii je průměrný věk certifikovaných chův 45 let.<sup>119</sup> Jako diskriminační se jeví i podmínka poskytování služeb v domácnosti pečující osoby, jelikož ne každý byt či dům skýtá odpovídající prostor pro výkon této činnosti. Tato podmínka může naopak vytvořit bariéru při využívání těchto služeb. Zákon o službách péče o děti též obsahuje opatření pro rozvoj již stávajících služeb v rámci vázané živnosti péče o děti a upravuje odbornou způsobilost osob, které vykonávají nekrátkodobou a nepřiležitostnou péče o děti v jejich domácnosti. Návrh zákona počítá se zrušením bezplatné docházky do předškolního zařízení v posledním roce, resp. v roce, kdy dítě dosáhne šestého roku věku a rovněž s navýšením spoluúčasti rodičů na neinvestičních nákladech na předškolní vzdělávání jejich dítěte. Přijetí tohoto zákona by mělo přinést i daňové úlevy v podobě uznání nákladů zaměstnavatele v souvislosti s poskytováním služeb péče pro děti svých zaměstnanců a slev na dani z příjmu při zajištění péče o děti v souvislosti s návratem k výdělečné činnosti.

---

<sup>118</sup> Soubor *prorodinných opatření – Prorodinný balíček* [online]. c2009, [cit. 2012-3-29]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)

<sup>119</sup> KUCHARŮVÁ, V. a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 167.

Vláda vzala usnesením ze dne 2. března 2009 č. 223 na vědomí doporučení *Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* ve věci zařazení kolektivních zařízení denní péče o děti do doby nástupu povinné školní docházky do působnosti jednoho ministerstva a zároveň uložila Ministru školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvu zdravotnictví, ministru práce a sociálních věcí a místopředsedovi vlády zpracovat a předložit koncepční materiál o možnostech systémového řešení agendy denní péče o děti do doby nástupu povinné školní docházky. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy tak zpracovalo studii s názvem *Možnosti systémového řešení agendy denní péče o děti do zahájení povinné školní docházky*, jejíž závěry ovšem nebyly ve výsledku reflektovány s odkazem na neuspokojivou ekonomickou situaci státu, která v současné době neumožňuje žádné koncepční změny systému organizace denní péče a výchovy dětí předškolního věku.

Vláda České republiky si uvědomuje, že dostupnost standardní institucionální formy předškolního vzdělávání typu mateřských škol a jeslí je jedním z klíčových prvků konkurenceschopnosti české ekonomiky. Na úrovni Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy se v současné době připravují podmínky pro promítnutí návrhů obsažených v materiálu s názvem „*Strategii mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky v období 2012 - 2020*“, který ve své projektové části, zdůrazňuje nutnost výrazného posílení kvality a dostupnosti předškolního vzdělávání, včetně péče o děti do tří let věku. V této souvislosti se Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zabývá též možnostmi zařazování dětí starších dvou let do mateřských škol. Ministerstvo si nechalo zpracovat „*Analýzu podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let*“, ze které však zcela jasně vyplývá, že zařazením dvouletých dětí do stávajících mateřských škol bez současného výrazného navýšení jejich počtu povede jen k nárůstu odmítnutých žádostí o přijetí.<sup>120</sup> Dalším možným způsobem řešení je zřizování dalších zařízení určených k péči o děti mladších tří let, což sebou ovšem nese nutné vynaložení několikanásobně vyšších nákladů než v případě zařazování dětí starších dvou let do stávajících zařízení za

---

<sup>120</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

podmínek provedení zásadních organizačních, legislativních a dalších změn podrobněji popsaných níže.

Nad to účelem předškolní výchovy má být dle § 33 školského zákona skutečně výchova a vzdělávání a ne zajišťování péče o děti v době, kdy se o ně rodiče z jakéhokoliv důvodu nemohou postarat sami. Zařazování dvouletých dětí do mateřských škol by však bylo minimalistickou variantou reformy celého systému péče o děti předškolního věku, jelikož stávající nevyhovující systém vyžaduje komplexní řešení. V rozhodování o způsobu zajištění péče o dítě by hlavní roli měly hrát oprávněné zájmy dítěte. Podle poznatku vývojové psychologie je pro zajištění péče o dítě mezi druhým a třetím rokem života nejvhodnější individuální péče. Pokud by však přece jen mělo dojít k plošnému zařazování dětí do mateřských škol od druhého roku věku, obnášelo by to provedení zásadních:

- organizačních změn v podobě snížení počtu dětí v jednotlivých třídách ve smyslu vyhlášky č. 43/2006 Sb., spolu s navýšením počtů zaměstnanců mateřských škol, aby byla zajištěna náležitá péče o takto malé děti, které se při řadě činnosti ještě nedokážou náležitě adaptovat a zvládnout nároky na ně kladené, úpravu stravování v návaznosti na vyhlášky č. 107/2005 Sb., o školním stravování
- stavebních úprav stávajících budov a též změny v jejich vybavení v souladu s vyhláškou č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb
- legislativních změn - v zákoně č. 561/2004 Sb. by bylo třeba zakotvit sníženou věkovou hranici pro přijímání dětí k předškolnímu vzdělávání na pevnou hranici dvou let, pedagogičtí pracovníci by museli být školeni a vzdělávání v oblasti výchovy a vzdělávání dětí od dvou let věku v souladu se zákonem č. 263/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, a v neposlední řadě by muselo dojít k revizi a případným úpravám



*Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání, který je závazný v oblasti cílů, forem, obsahu a podmínek vzdělávání<sup>121</sup>*

Zařazování dětí od dvou let věku do mateřských škol však Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě zpracované analýzy nedoporučuje, jelikož současné podmínky neumožňují zajistit odpovídající úroveň výchovy, vzdělávání a péče pro děti mladší tří let věku z důvodu jejich nesamostatnosti a psychické i fyzické nevyzrálosti k zvládnání požadavků, které by na ně byly v mateřských školách kladeny. Stejného názoru jsou i pelagičtí pracovníci působící v předškolních zařízeních.

Jako nejvhodnější řešení daného problému se jeví možnost zřídit kombinované zařízení jeslí a mateřských škol, resp. samostatná oddělení mateřských škol, která by byla v působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, kdy výhodou by byla kontinuální docházka do známého prostředí či možnost umístit sourozence ve větším věkovém rozptylu do stejného zařízení, kdy systém financování, který je při současné úpravě palčivým problémem zařízení poskytujících péči o děti do tří let, by byl shodný jako u mateřských škol. Spolu se zřizováním veřejných institucionálních kombinovaných zařízení by měly být také podporovány alternativní formy služeb denní péče o děti. Na místě by bylo uvažovat o změně a zmírnění podmínek výkonu vázané živnosti péče o děti do tří let v denním režimu a k tomu se vztahujícím hygienickým podmínkám. Stát by měl také vytvořit rámec pro posílení důvěryhodnosti soukromých chův, zejména tím, že by nastavil povinné absolvování kurzů a školení pro zvyšování odborných předpokladů k výkonu činnosti, například kurz první pomoci, vzdělávací kurzy a psychologické testy. Nicméně hlavní překážkou k využívání tohoto typu služby zůstává její vysoká cena. Mírný pokles by mohly přivodit legislativní změny v oblasti DPH a výši povinných odvodů. Stát však svou soudobou politikou směřuje spíše k obecnému navyšování cen za služby. Vzhledem k pomalým legislativním změnám v oblasti péče o děti mladší tří let tak zřejmě rodiče budou v případě potřeby zajištění péče o své děti i nadále odkázáni na neformální péči poskytovanou širší rodinou, sousedy a na přátelskou výpomoc a na služby hlídačích a mateřských center.

---

<sup>121</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

### VI.3 Služby péče o děti mladšího školního věku

I rodiče dětí mladšího školního věku potřebují v době pobytu v zaměstnání zajistit určitý rozsah péče o své děti. Jelikož délka výuky pro děti mladšího školního věku netrvá zpravidla déle než čtyři až pět vyučovacích hodin, vyvinula se na našem území tradice školních družin, které poskytují péči o děti mladšího školního věku od skončení vyučování až po vyzvednutí si dítěte rodičem, případně jeho samostatný odchod domů. Hlavním posláním školní družiny je zabezpečení zájmové činnosti, odpočinku a rekreace žáků a částečně také dohledu nad žáky. Školní družina patří ke školským zařízením určeným pro zájmové vzdělávání žáků jedné nebo několika škol.<sup>122</sup> Podle průzkumů je pouze 1 % školních družin určeno pro více základních škol.

Zřizovatelem školních družin je převážně obec, v mnohem menší míře pak kraj a ještě méně často se můžeme setkat s družinami soukromými či církevními. Na území České republiky je v současné době podle údajů Ústavu pro informace ve vzdělávání v provozu asi čtyři tisíce školních družin. Počet školních družin zhruba odpovídá počtu základních škol. Jejich služby jsou využívány asi polovinou všech žáků prvního stupně základní školy, kterým jsou primárně určeny a to přednostně nižším ročníkům. V některých družinách jsou dokonce žáci 5. tříd předem odmítáni. Družiny jsou strukturovány do jednotlivých oddělení, která se naplňují nejvýše do počtu 30 žáků, o něž pečuje nejčastěji jedna vychovatelka pracující na zkrácený úvazek. Počet oddělení a jejich naplněnost je regionálně podmíněna, kdy nejmenší poptávka po službách družiny je v obcích do 500 obyvatel a ve velkoměstech nad 100 tisíc obyvatel. Naopak ve větších městech s počtem obyvatel v rozmezí 20 až 100 tisíc obyvatel je až čtvrtina školních družin nucena z kapacitních důvodů odmítat podané přihlášky, přičemž každá šestá družina pocítuje potřebu navýšení kapacity.<sup>123</sup> Z tohoto důvodu muselo dojít k nastavení kritérií pro přijímání žáků do družiny, kdy nejdůležitějším kritériem je věk dítěte, dále zaměstnanost rodičů, sociální situace rodiny, zohledňování jsou rovněž

---

<sup>122</sup> Vyhláška č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání, v platném znění

<sup>123</sup> údaje Ústavu pro informace ve vzdělávání

samoživitelé a snahou je vycházet vstříc i žákům, kteří do školy dojíždějí. Až každá desátá družina počtem přijatých žáků převyšuje kapacitu družiny a nejčastěji z tohoto důvodu, že žáci nenavštěvují družinu vždy ve stejný čas. Někteří docházejí do družiny ranní (asi třetina), jiní do odpolední (9 z 10 dětí), v jejímž rámci navíc navštěvují i různé zájmové kluby zaměřené umělecky, sportovně či na praktické činnosti. Provoz ranní družiny je zpravidla zahájen mezi šestou až půl sedmou hodinou ranní, v 7 hodin ráno je v provozu 97 % zařízení<sup>124</sup>, a odpolední družina začíná bezprostředně po skončení vyučování a končí pak v rozmezí od 15.30 do 16.30 hod. v závislosti na velikosti obce, kdy obce s větším počtem obyvatel zavírají zpravidla později než obce malé.

Podle vyhlášky č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání, vykonává školní družina činnost nejen ve dnech školního vyučování, ale také o školních prázdninách a může vykonávat činnost pro žáky, případně i pro zákonné zástupce dětí i ve dnech pracovního volna. V době školních prázdnin může být činnost družiny ředitelem po projednání se zřizovatelem přerušena.<sup>125</sup> Provoz školních družin je o víkendech a prázdninách a víkendech jen minimální. Některé ale pořádají během víkendu výlety, exkurze či sportovní akce. Po dohodě se zřizovatelem je možné také střídat provoz školní družiny během prázdnin v jednotlivých školách. V některých městech je péče o prázdninách v době kdy se o ně nemohu postarat rodiče zajištěna prostřednictvím domů dětí a mládeže.

Služby školní družiny je dle § 123 odst. 3 školského zákona možno poskytovat za úplatu, jejíž detailní podmínky upravuje vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. Stejně jako v případě úplaty za docházku do mateřské školy, může být i úplata za návštěvu školní družiny snížena nebo prominuta. Průměrně se poplatek pohybuje okolo 50 Kč měsíčně.<sup>126</sup> Platí, že čím menší obec, tím nižší poplatek za užívání družiny. Družiny se v současné době potýkají s nedostatečnými finančními

---

<sup>124</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, 1. vydání, s. 119

<sup>125</sup> § vyhlášky č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání, v platném znění

<sup>126</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 125

prostředky na provoz, který se následně odrazí v nedostatku kvalifikovaných vychovatelek, které často pracují jen na částečný úvazek a také v omezených možnostech nákupu pomůcek, hraček a ostatních potřeb a údržbě a modernizaci vybavení. Nabízí se tak otázka, zda poplatky za docházku do školních družin nenavýšit, vzhledem ke skutečnosti, že rodiče se mohou po dobu pobytu svého dítěte ve školní družině věnovat výdělečné činnosti.

Tak jako je školní družina přednostně určena pro žáky prvního stupně, je pro žáky druhého stupně zřizován školní klub. Jeho členem však může být i žák prvního stupně základní školy, který není přijat k pravidelné denní docházce do družiny. Ne každá škola však tyto školní kluby zřizuje. Základním kritériem pro jejich zřízení je schopnost personálního a finančního pokrytí jejich provozu a primárně zájem ze strany žáků a rodičů. Školní kluby mohou mít různé zaměření, např. sportovní, umělecké, jazykové, počítačové atd.

Do skupiny služeb péče o děti mladšího školního věku spadají i služby poskytované v režimu volné živnosti, oboru činnosti č. 72 "*Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti*" dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Obsahová náplň oboru živnosti je specifikována zejména jako „*výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně.*“<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> Rodina a ochrana práv dětí - Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

## VI.4 Nerodičovská péče poskytovaná mateřskými centry

Na území České republiky je registrováno více jak 300 mateřských center poskytujících pestrá škálu služeb. Odhaduje se, že ve skutečnosti je celkový počet mateřských či rodinných / komunitních center ještě vyšší, jelikož ne všechny jsou v síti mateřských center zaregistrovány. Jejich hlavním smyslem je umožňovat vzájemný kontakt rodičů s dětmi a zmenšovat jejich společenskou izolaci po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené a taky vytvořit rámec pro vzájemnou výpomoc. Většina center poskytuje jako doplňkovou službu i krátkodobé hlídání dětí, např. pravidelně jedno či dvě dopoledne v pracovním týdnu, kdy tyto služby se odvíjí od konkrétní potřeby zejména matek sdružených okolo mateřského centra. Centra ve větších městech zajišťují i přednášky a semináře na téma rodičovství, výchova a související témata a centra v menších městech se více zaměřují na setkávání v rámci menší komunity.

Prakticky všechna centra nabízejí volně přístupné herny, zájmové kroužky a také doprovodný program, kterého se rodiče mohou účastnit spolu se svými dětmi. Centra jsou v provozu buď po celý nejčastěji pracovní týden v rozmezí pěti až patnácti hodin denně nebo zvláště v menších městech jen některé dny v týdnu a nejčastěji jen dopoledne. Návštěvnost center je ovlivněna řadou faktorů, např. vybaveností, nabízenými aktivitami, počasím, finančním poplatkem za využívání služeb atd. Poplatky jsou však spíše symbolické a pohybují se od 10 do 60 Kč za odpoledne či dopoledne.<sup>128</sup>

V zásadě je možné vymezit tři nejobvyklejší formy hlídání dětí v mateřských centrech:

- neformální vzájemná výpomoc rodičů navštěvujících mateřské centrum, která může být nahodilá, např. za účelem vyřízení záležitostí na úradech, u lékařů či zajištění nákupu nebo pravidelná, kdy se rodiče střídají v poskytování hlídání v určitý konkrétní den v týdnu. Výhodou je známost prostředí pro dítě i

---

<sup>128</sup> KUCHAROVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 155.

hlídací osobu, možnost jeho snadného zabavení a také bezplatnost poskytované služby. Tato forma péče funguje na osobní známosti a vzájemné důvěře rodičů v době, kdy je mateřské centrum veřejně přístupné. Jedná se o přirozenou součást využití mateřského centra, které k tomu poskytuje vhodný prostor.

- mateřská centra zpravidla zajišťují hlídání po dobu průběhu výše uvedených seminářů nebo kroužků pro rodiče (počítačové, výuka cizího jazyka, keramika, aerobic aj.) a také v době, kdy jsou organizovány zájmové kroužky pro děti, např. hudební, taneční, výtvarné nebo jiné, ve kterých může dítě pobývat jak samostatně, zejména děti starší, tak spolu s rodiči.
- třetí formou poskytování nerodičovské denní péče je pravidelné hlídání dětí zajišťované přímo mateřským centrem jednou až dvakrát týdně, zpravidla dopoledne. Pro děti ve věku od tří let je připraven strukturovaný školkový program po dobu asi tří hodin. Zajištěno ale není stravování ani odpočinek - spaní. Tyto tzv. „školičky“ jsou využívány z důvodu nedostatku míst v mateřských školách ale také rodiči, kteří se rozhodnou své dítě do školky prozatím nezařadit. Služba je limitována jak prostorově tak kapacitami pečujících osob a zpoplatněna je zpravidla částkou 150 - 220 Kč za dopoledne<sup>129</sup> Výše této částky se liší zejména podle velikosti obce. Děti si tak postupně zvykají na pobyt v kolektivu a odloučení se od matky.

Mateřská centra tak poskytují jakousi alternativní doplňkovou službu v oblasti denní péče o děti předškolního věku. Zejména však plní pozitivní socializační funkci pro děti před zařazením do školského systému. Centra se v současné době potýkají s restriktivními právními předpisy, s nedostatkem přiměřeně vzdělaných chův a lektorů a také s přísnými hygienickými normami, které jsou předmětem časté kritiky odborné veřejnosti.

---

<sup>129</sup> KUCHARŮVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 125

## **VI.5 Systém péče o děti předškolního věku ve vybraných státech Evropské unie**

V jednotlivých státech Evropské unie se systémy péče o děti předškolního věku výrazně liší. Příkladem zdařilé reformy systému denní péče o děti v předškolním věku je Norsko a také nám bližší Slovinsko. Obě země mají propracovaný a rozvinutý systém, ze kterého by bylo možné v mnohém čerpat i při reformě systému zajišťování péče o děti do šesti let věku v České republice.

### **VI.5.1 Norsko**

Norsko si až do 80. let minulého století uchovalo model muže živitele a ženy pečující o domácnost a teprve od 70. let minulého století začala zaměstnanost žen narůstat, což vedlo k postupnému zvyšování nárůstu nedostupnosti služeb péče o malé děti, než tomu bylo například v sousedním Finsku, kde je již od 50. let minulého století míra zaměstnanosti žen vyšší než v jiných evropských zemích a tomu odpovídá i úroveň a rozsah poskytovaných služeb péče o děti předškolního věku. Nastalá situace si vyžádala revizi celého systému péče o děti předškolního věku.

V současné době se v Norsku již ukazují pozitivní dopady této reformy předškolní péče o děti, která probíhá již od 90. let minulého století. Ačkoliv na počátku bylo nutné investovat nemalé finanční prostředky do její realizace, ukázalo se toto investování jako jednoznačně ziskové jak po stránce ekonomické, tak co do dopadu na celou společnost. Norsko ve své legislativě zakotvilo zákonný nárok na umístění dítěte do mateřské školy a rovněž klade velký důraz na kvalitu předškolní péče. Zřizovateli školek jsou obce a zákon stanoví maximální výši poplatku za poskytovanou péči, který odpovídá asi 10 % průměrného měsíčního platu v Norsku. V současné době je v Norsku v mateřských školách umístěno 80 % dětí ve věku od jednoho do pěti let. V obecních mateřských školách se v roce 2010 rodiče na vynaložených nákladech na

jedno dítě podíleli asi 16 %, stát 53 % a obce asi 31 %, přičemž náklady na dítě ve věku 0-3 roky činily asi 24 000 EUR a ve věku 3-6 let asi 12 000 EUR.<sup>130</sup>

Pozitivní dopady této reformy tak spočívají v nárůstu porodnosti, zvýšené účasti zaměstnanců s malými dětmi na trhu práce, což sebou nese pozitivní dopad ekonomický, jakož i genderový v otázce rovného zacházení s muži a ženami a též se zaměstnanci bezdětnými a zaměstnanci pečujícími o děti předškolního věku. Zvýšila se úroveň předškolního vzdělávání, což se odrazilo i na dalších stupních vzdělávání a ve výsledku i v praktickém životě jedince, tedy ve společnosti jako celku.

## VI.5.2 Slovinsko

Slovinsko je jednou z mála postkomunistických zemí, ve které se péče o děti předškolního věku v průběhu 90. let nezhoršovala. Toto lze přičíst zejména aktivitám různých občanských hnutí, která kladla důraz na nejlepší zájmy dětí. Systém péče o děti předškolního věku je systémem integrovaným v působnosti Ministerstva školství a sportu. Veřejné mateřské školy jsou nejčastějším typem služby péče o děti od jedenácti měsíců do šesti let věku, tj. od ukončení rodičovské dovolené do nástupu povinné školní docházky. Tyto mateřské školy jsou zřizovány buď jako samostatné nebo při základních školách, dále jsou zřizovány školy soukromé a též školy při katolických kostelech. Otevírací doba je obdobná jako v České republice a to od 5.30 – 6.00 hodin do 16.00 – 16.30. I ve Slovinsku jsou tak rodiče nuceni využívat jiné typy zajištění péče o své děti, zejména „baby-sitting“.

Mateřské školy mohou být zaměřeny na určitý typ výuky, např. na hudbu, pohyb, přírodu či jazyky. Ve velkých městech se rodiče potýkají s vysokou obsazeností, a tudíž si zpravidla nemohou zvolit zaměření, nicméně nepotýkají se s takovými kapacitními omezeními jako čeští rodiče. Ve školním roce 2006 / 2007 bylo v mateřských školách umístěno 64,8 % předškolních dětí a v některých věkových kategoriích byl tento podíl ještě vyšší a to dokonce 80 %.

---

<sup>130</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>



Tomu odpovídá i zaměstnanost žen, která ve věkové skupině 25 - 49 let u žen s nezaopatřenými dětmi činí 86,2 %, což je o 26,2 % více než si vzal za cíl lisabonský summit.<sup>131</sup> Většina žen pracuje na plný pracovní úvazek, avšak jak vplývá z provedených průzkumů pro obtížné sladění rodinného a pracovního života při práci na plný úvazek by až třetina žen uvítala možnost být zaměstnána na zkrácený úvazek. V roce 2006 byla míra zaměstnanosti žen pečujících o dítě do dvanácti let věku o 6 % vyšší než žen bezdětných.<sup>132</sup> V České republice je rozdíl v míře zaměstnanosti žen bezdětných a s dětmi předškolního věku alarmujících 40 %.

Podle údajů z roku 2007 byly náklady na zajištění péče o dítě umístěné v mateřské škole hrazeny z třetiny rodiči a ve zbylých dvou třetinách z lokálních zdrojů. Od roku 2008 už rodiče neplatí za druhé a další dítě umístěné ve stejné mateřské škole, pokud ji navštěvují zároveň. Rodiče hradí poplatky spojené s návštěvou dítěte v mateřské škole podle výše svých příjmů v rozsahu 10 – 80 % celkových vynaložených nákladů.<sup>133</sup> Oddělení pro děti ve věku od 0 do 3 let mohou kapacitně pojmout maximálně 12 dětí a třídy pro děti ve věku od 3 do 6 let potom 22 dětí. Péči o děti v mateřských školách zajišťují vychovatelky s vysokým nebo vyšším odborným vzděláním, dále asistenti vychovatelů, poradce a koordinátoři zdravotnického a hygienického režimu a výživy. Stejně jako v českém předškolním systému i ve Slovinsku převažuje ženský personál.

Slovinský systém zajišťování péče o děti předškolního věku umožňuje prakticky každé ženě pracovat na plný úvazek, kdy zaměstnanost žen je vysoká a rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen je minimální. Přes to i ve Slovinsku přetrvává genderové rozložení zaměstnanosti v jednotlivých pracovních odvětvích a i zde ženy tradičně více pečují o domácnost.

---

<sup>131</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

<sup>132</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

<sup>133</sup> Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

## **Závěr**

Ve své práci jsem se snažila poskytnout ucelený obraz právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen v České republice. Ačkoli neexistuje jednotná definice tohoto pojmu, o jeho obsahu není v právní teorii ani praxi sporu. Po detailním prostudování dostupných materiálů zabývajících se uvedenou problematikou, hodnotím současnou platnou úpravu jako vyhovující. Česká republika svým pracovněprávním zákonodárstvím nejen dostála požadavkům mezinárodním, ale rovněž pružně reaguje na nároky, které na nás klade Evropská unie. Je možné konstatovat, že naše republika se svou úpravou zvláštních pracovních podmínek žen řadí ke státům s nejvyšší zajišťovanou péčí poskytovanou jak ženám v období těhotenství a mateřství, tak i zaměstnancům v období péče o děti předškolního a školního věku, a to rovněž v navazujícím sociálním zabezpečení.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen, jakož i právní úprava hmotného zabezpečení při péči o děti v jejich útlém věku je výrazně ovlivněna stále sílícím trendem na zajištění rovnosti mužů a žen. Důsledné prosazování tohoto principu je patrné na řadě institutů, mimo jiné na možnostech čerpání rodičovské dovolené a pobírání peněžité pomoci a rodičovského příspěvku jak mužem tak ženou, stejně tak vhodná úprava pracovní doby, možnost vysílání na pracovní cesty i práce přesčas jsou koncipovány shodně jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnankyně. Dále jsme svědky zrovnoprávňování žen s muži i v oblasti zákazu výkonu některých prací pro všechny ženy, které platily po dlouhá desetiletí a dnes jsou již minulostí.

Bohužel faktický stav se od právního mnohdy liší a ne jinak je tomu i v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen. Ženy se v naší společnosti dennodenně potýkají se stereotypními názory na role muže a ženy ve společnosti a s tím souvisejícími problémy, kterými jsou zejména přednostní zaměstnávání mužů, nižší příjmy žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty, zvýhodňování mužského pohlaví v přístupu k řídicím pozicím atd. Překonat toto stereotypní nahlížení na postavení žen bude trvat řadu let. Je to výzva

nejen pro zákonodárce, ale pro celou společnost, zejména pak pro pedagogy a rodiče, kteří mají nejsilnější vliv na utvářející se pohled na svět u dětí, jakožto nové generace.

Další problém je obava z nezaměstnanosti, zvláště v regionech, které se s ní výrazně potýkají, jež vede zaměstnance k tomu, že raději mnohé strpí a řadu svých oprávnění, které jim úprava zvláštních pracovních podmínek skýtá, nevyužijí, než by se pro ochranu svých práv obrátili stanoveným způsobem na soud. Zaměstnanci, zvláště pak zaměstnankyně, které pečují o děti předškolního věku a které jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce, pak navíc návrat na trh práce ztěžuje nedostatečně teritoriálně (v případě dětí mladší tří let) a kapacitně (v případě dětí starších tří let) rozvinutá síť institucionálních zařízení poskytujících péči o děti předškolního věku. Řešení tohoto problému si vyžádá rozsáhlé systémové změny, z nichž některé se nacházejí již ve stádiu přípravy, kdy například došlo k vypracování věcného záměru zákona o sociálních službách, jiné jsou však z důvodu neuspokojivých ekonomické situace odloženy do budoucna. Do druhé zmíněné kategorie patří např. předpokládané sloučení agendy zajišťování péče o děti předškolního věku do agendy jednoho ministerstva oproti současné rezortní roztříštěnosti stávající úpravy.

Zaměstnanost žen je České republice tradičně vysoká, zejména z důvodu ekonomické nutnosti. Lepšímu sladění rodinného a pracovního života, zejména v té fázi rodinného cyklu, kdy rodiče pečují o malé děti, by jistě přispěla podpora flexibilních forem zaměstnávání žen, jako je práce na částečný úvazek, práce z domova či přes internet. V právní úpravě a navazujícím zejména daňovém zákonodárství této oblasti jsou v současné době vnímány největší rezervy.

Závěrem tak nezbývá než doufat, že časem skutečně dojde k překonání určitých zastaralých názorů na postavení ženy ve společnosti, že si zaměstnanci osvojí účinnou obranu proti nezákonným zásahům do jejich práv a spolu s rostoucí mírou zaměstnanosti tak bude i vhodná úprava zvláštních pracovních podmínek žen v praxi náležitě využita. Závěrem však je třeba poznamenat, že vytvoření odpovídajícího právního a sociálně – politického rámce pro realizaci ochranných ustanovení tak, aby tyto nepůsobily zároveň diskriminačně, je velmi obtížné.

## Seznam použité literatury a pramenů

### Monografie:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007

BUREŠOVÁ, J. Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001

CURRAN, D. J. Ženy, muži a společnost. Přeložil Petr Pavlík. Praha: Karolinum, 2003

DANDOVÁ, E. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích. Praha: ASPI, 2005

FREDMAN, S. Antidiskriminační právo. Přeložila Tereza Kodičková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007

CHARVÁT, J. Světové dějiny. Praha: SPN, 1967

JOUZA, L. Pracovní podmínky žen a mladistvých. Praha: Práce, 1979

JOUZA, L. a kol. Zákoník práce a související předpisy. Praha: Linde, 2002

KINCL, J., URFUS, V., SKŘEJPEK, M. Římské právo. Praha: C. H. Beck, 1995

KRAUS, J., kol. autorů, PETRÁČKOVÁ, V. Velký slovník cizích slov - elektronická verze pro PC. 2. vydání. Praha: LEDA, 2005

KŘÍŽKOVÁ, A.; MAŘÍKOVÁ, H.; HAŠKOVÁ, H.; BIERZOVÁ J. Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě rodičů: plány versus realita. Praha: Sociologický ústav AV ČR., 2006

KUCHAŘOVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009

KUCHAŘOVÁ, V. a kol. Rodina, zaměstnání a vzdělání. Praha: VÚPSV, 2009

O'BRIEN, M., MELUTYRE, S. *Patriarchal Hegemony and Legal Education*. In OLSEN, F. E. *FEMINIST LEGAL THEORY II: Positioning Feminist Theory Within the Law*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company Limited, 1995

ŠTANGOVÁ, V.; ZACHARIÁŠ, J. Nad pracovněprávními vztahy. Praha: Orac, 1997

TICHÝ, L.; ARNOLD, R.; SVOBODA, P.; ZEMÁNEK, J.; KRÁL, R. Evropské právo. Praha: C.H. Beck, 1999

TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. Praha: C.H.Beck, 2005

VITÁSEK, V. Pracovní podmínky těhotných žen a matek. Praha: Orbis, 1973

**Časopisecké studie:**

BIANCOVÁ, L. Změny v dávkách v těhotenství a mateřství. In Národní pojištění č. 1/2008, Praha, 2008

BIČÁKOVÁ, O. Antidiskriminační zákon. In Právo pro podnikání a zaměstnání č. 12/2007, Praha, 2007

BOGNÁROVÁ, V. Rodičovská dovolená a péče o dítě. In Zdravotnictví a právo č. 10/2001, Praha, 2001

BOGNÁROVÁ, V. Péče o dítě a zákaz výpovědi. In Právo a zaměstnání č. 10/2001, Praha, 2001

HALÍŘOVÁ, G. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. In Právní rozhledy č. 11/2003, Praha, 2003

HALÍŘOVÁ, G. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. In Právo a rodina č. 2/2005, Praha, 2005

HALÍŘOVÁ, G. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. In Právník č. 5/2005, Praha, 2005

HALÍŘOVÁ, G. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. In Právní rozhledy č. 11/2003, Praha, 2003

HALÍŘOVÁ, G. Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. In Práce a mzda č. 13/2002, Praha, 2002

HULEC, V. Uplatňování nároku na dávky nemocenského pojištění a jejich výplata – 2. Část. In Národní pojištění č. 12/2011, Praha, 2011

CHLÁDKOVÁ, A. Mateřská a rodičovská dovolená. In Práce a mzda č. 6/2007, Praha, 2007

LNĚNÍČKOVÁ, J. Dávky z důvodu těhotenství a mateřství. In Národní pojištění č. 7/2007, Praha, 2007

SVOBODOVÁ, E. K právní úpravě pracovních podmínek žen. In Právo a zaměstnání č. 2/2003, Praha, 2003

ŠTANGOVÁ, V. Rodičovský příspěvek. In Právo a zaměstnání č. 11/2004, Praha, 2004

ŠTANGOVÁ, V. Čerpání rodičovský příspěvku. In Právo a zaměstnání č. 11/2002, Praha, 2002

ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. In Právo a zaměstnání č. 6/2001, Praha, 2001

ŠTANGOVÁ, V. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. In právo a zaměstnání č. 9/2004, Praha, 2004

ŠTANGOVÁ, V. Postavení žen v pracovním právu. In Právní postavení žen v České republice, AUC-Iuridica 3-4 , Praha, 1996

ŠTEFKO, M. Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti ženám na mateřské dovolené? In Sociální pojištění č. 8-9 /2007, Praha, 2007

VLÁSEK F. Nový titul pro poskytování peněžité pomoci v mateřství. In Právo a zaměstnání č. 11/2005, Praha, 2005

ZELENKOVÁ, D. O rovných příležitostech pro muže a ženy. In Práce a sociální politika č. 3/2006, Praha, 2003

### **Ročenky:**

Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2009. č. 13/10 , Praha: Ústav zdravotnických informací a statistik ČR, 2010

Český statistický úřad - Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU [online]. [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>

Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IX - Závěrečná zpráva pro Úřad vlády ČR, Praha, Prosinec 2010

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pol. roku 2007 - MPSV [online]. Dostupná z <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3#31>>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2011 [online]. c 2012. [cit. 2012-2-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020312.doc>

### **Elektronické zdroje:**

Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analýza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>>

Rodina a ochrana práv dětí - Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. c2011, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

Soubor *prorodinných opatření – Prorodinný balíček* [online]. c2009, [cit. 2012-3-29]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)

„Firemní školka“ – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců [online]. © MŠMT 2012, [cit. 2012-3-16]. Dostupné z <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace>>

Alternativní formy péče o děti [online]. c2010, [cit. 2012-3-29]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/10359/Marie\\_Oujezdska\\_CJ.ppt](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10359/Marie_Oujezdska_CJ.ppt)

<http://www.esfcr.cz/07-13/opllz>

Nemocenské pojištění v roce 2012 [online]. c2012, [cit. 2012-2-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě [online]. c2008, [cit. 2012-2-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

*Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro léta 2006 až 2010* [online]. c2008, [cit. 2012-2-27]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)>

Mezinárodní organizace práce (ILO) [online]. c2005, [cit. 2012-3-19]. Dostupné z : <http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>

Veřejný ochránce práv – diskriminace [online]. c2009, [cit. 2012-3-19]. Dostupný z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>

<http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-v-politice-publikovano-25-1-2012/>  
Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2011 [online]. c 2012. [cit. 2012-2-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020312.doc>

Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů 1998 – 2010 [online]. c2008, [cit. 2012-2-15]. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-39251/>>

HAVELKOVÁ, H. *První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly* In DECARLI VALDROVÁ, J., a kol. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 175 – 181. [online]. [cit. 2012-2-15]. Dostupné z <[http://zenskaprava.cz/files/abc\\_fem1.pdf](http://zenskaprava.cz/files/abc_fem1.pdf)>

## **Právní předpisy:**

Zákon ČNR č. 1/1993 Sb. - Ústava ČR

Zákon ČNR č. 2/1993 Sb. - Listina základní práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Zákon č. 263/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů

Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích

Zákon č. 20/1996 Sb., o péči o zdraví lidu

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 65/1911 ř.z.

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Zákona č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby

Zákon č. 35/1992 Sb., o mateřských školách

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 43/1870 ř. z.

Zákon č. 227/1859 ř. z., Živnostenský řád



Zákon č. 22/1885 ř. z.

Zákon č. 115/1884 ř. z.

Zákon č. 146/1854 ř. z, Všeobecný horní zákon

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o  
přídavcích na děti z nemocenského pojištění

Zákon č. 153/1969 Sb. , o další mateřské dovolené

Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském  
pojištění

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném  
vzdělávání (školský zákon)

Nářízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní  
ochranné prostředky

Nářízením vlády č. 469/2000 Sb.

Vyhláška ministerstva zdravotnictví číslo 242/1991 Sb.

Vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání

Vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané  
všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a  
mladistvým

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a  
pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám,  
matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým,  
a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na  
povolání

Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška č. 242/1991 Sb., o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními  
úřady a obcemi

Vyhláška č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících  
bezbariérové užívání staveb

Vyhláška č. 107/2005 Sb., o školním stravování

### **Mezinárodní úmluvy:**

Všeobecná deklarace lidských práv

Evropská sociální charta

Úmluvou MOP č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání

Úmluva MOP č. 45 z roku 1935

Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Pakt o občanských a politických právech

Úmluva o noční práci č. 171 z roku 1990

Filadelfskou deklarací z roku 1944

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluvy MOP č. 102 a č. 103 z roku 1952, o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100

Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen

### **Právní předpisy EU:**

Evropský pakt pro rovnost mužů a žen

Amsterodamská smlouva

Protokol o sociální politice

Evropský pakt zaměstnanosti

Evropská sociální agenda

Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice č. 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES

Směrnice Rady ES číslo 89/391/EEC, o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Směrnice Rady ES číslo 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 Rady číslo 96/34/ES, o rodičovském volnu

Směrnice Rady číslo 75/177/EEC, ke sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatnění stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Směrnice Rady ES č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady ES č. 2002/73/EEC, kterou se mění směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení

s muži a ženami, pokud jde přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Směrnice Rady ES č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady ES č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která změnila ustanovení směrnic Rady č. 75/177/EEC a č. 86/378/EHS

Směrnice č. 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků.

### **Rozhodnutí Evropského soudního dvora:**

Rozsudek C-177/88 ve věci Dekker v. VJV-Centrum

Rozsudek C-342/93 ze dne 13. 2. 1996 ve věci Gillespie

## **Resumé**

The issue of employment of women in today's society and their position in labor relations is for me, as a wife and mother, very close. Obtaining the appropriate awareness of rights that current legislation provides is in the interest of every woman. For this reason I chose for this doctoral work theme called 'Specific working conditions of women'.

The aim of this work was to survey and evaluate current legislature about special working conditions for women, which is the focus of the whole work. The main theme - special working conditions of women cannot be held in isolation. Firstly I discussed about the status of women in society and in labor relations and also about the question of equality between men and women. The focus of this work is discussion about the current applicable legislation and also taking into account the necessary requirements and international legal obligations arising out of the Czech Republic's membership in the European Union, including some important judgments of the ECJ. The theme of the Special working conditions for women, which also contents the issues about maternal and parental holiday in order to ensure appropriate care for children, is closely related to the regulation of social security for workers in this period and also the possibility of provision of care for children at the time of returning to work.

From the words above it is clear that the Czech Republic in its protective legislation not only met the international obligations, but also the requirements of the European Union. The level of regulation of specific working conditions and related social security system is one of the highest in the European Union. Unfortunately, sometimes the legislation is not fully respected. Nowadays women still face unequal treatment by employers, especially in access to employment and management position and in salary conditions. There are some reasons of this situation. In Czech society, there are still stereotypical perceptions of the distribution of male and female roles, women for the fear of job loss do not use all their rights and also they face the problem of finding adequate care for preschool children, which is a major barrier to return to the labor market. The vast majority of women work full-time, which makes it difficult to

reconcile economic and social role of women. The solution would be the promotion of flexible forms of employment, but in general employers are not inclined to these forms. Despite the fact that Czech government's goal is to promote harmonization of work and family life, the progress of systemic changes and changes in public opinion are very slow.

**Název práce v anglickém jazyce**

Special working conditions of women

**Klíčová slova - Keywords**

pracovní podmínky - working conditions

zvláštní - special

pracovněprávní vztahy – labor relations