

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Anna Hejzlarová

**Postavení těhotné ženy v pracovněprávních
vztazích**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 21. 3. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 162 485 znaků včetně mezer.

Anna Hejzlarová

V Praze dne

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za jeho užitečné připomínky při zpracování této práce, za jeho čas a ochotu při konzultacích. Zároveň bych ráda poděkovala rodině za podporu při psaní práce i v průběhu celého studia.

Obsah

Úvod.....	1
1. Důvod a význam ochrany těhotné zaměstnankyně.....	4
2. Současná právní úprava	6
2.1 Vliv práva Evropské unie.....	6
2.1.1 Rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace	6
2.1.2 Zvláštní ochrana těhotné zaměstnankyně	6
2.2 Zakotvení ochrany těhotné zaměstnankyně v českém právním řádu.....	7
3. Oznámení těhotenství	9
3.1 Oznámení jako podmínka nároku na zvláštní ochranu	9
3.2 Zákaz vyžadovat informaci o těhotenství	10
4. Zákaz výkonu některých prací těhotnou zaměstnankyní.....	12
4.1 Vývoj právní úpravy od první republiky po vstup do Evropské unie	12
4.2 Vliv práva Evropské unie.....	13
4.3 Současná právní úprava	14
4.3.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	14
4.3.2 Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích	14
5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	16
5.1 Povinnost nepřipustit výkon zakázaných prací	16
5.2 Informační povinnost zaměstnavatele a povinnost přijmout příslušná opatření.....	17
6. Převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci	18
6.1 Výkon zakázané práce nebo práce ohrožující těhotenství	18
6.2 Výkon práce v noci	19
6.3 Podmínky převedení	20
6.4 Náměty de lege ferenda.....	23
7. Vysílání těhotné zaměstnankyně na pracovní cestu	26
8. Přeložení těhotné zaměstnankyně k výkonu práce do jiného místa	28
8.1 Současná právní úprava	28
8.2 Náměty de lege ferenda.....	29
9. Pracovní doba těhotné zaměstnankyně	31
9.1 Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby.....	31
9.1.1 Náměty de lege ferenda.....	33
9.1.2 „Vážné provozní důvody“	34
9.2 Práce přesčas	38
10. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu při návštěvě těhotenské poradny.....	40
11. Skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní	41

11.1 Rozvázání pracovního poměru výpovědí.....	41
11.1.1 Zákaz výpovědi v ochranné době.....	42
11.1.2 Zákaz výpovědi dané těhotné zaměstnankyni v judikatuře Evropského soudního dvora.....	44
11.1.3 Výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době.....	45
11.1.3.1 Výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele či jeho části.....	46
11.1.3.2 Výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr	49
11.2 Další způsoby skončení pracovního poměru.....	51
11.2.1 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	51
11.2.2 Skončení pracovního poměru uplynutím doby, dohodou a rozvázáním pracovního poměru ze strany těhotné zaměstnankyně.....	52
12. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k těhotné zaměstnankyni.....	53
Závěr	55
Seznam použitých zdrojů.....	
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce	
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce.....	

Úvod

Tématem mé diplomové práce je postavení těhotné ženy v pracovněprávních vztazích. Těhotenství představuje velmi jedinečné období v životě ženy, které je v pracovním právu výrazně chráněné, a těhotná žena tak zaujímá v pracovněprávních vztazích postavení velmi specifické. Jako ženu, plánující zapojit se plnohodnotně do pracovního procesu, stejně jako založit časem rodinu, mě velmi zaujala představa zmapovat současnou právní úpravu postavení těhotné ženy v pracovněprávních vztazích, ať už vzhledem k celospolečenskému významu tohoto tématu, tak i významu pro mne samotnou.

Pracovněprávní vztahy představují v souladu s § 1 písm. a) a b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, popřípadě právní vztahy kolektivní povahy, související s výkonem závislé práce. Postavení těhotné ženy je tak v této práci zkoumáno jako postavení těhotné zaměstnankyně. Tedy fyzické osoby, která se zavázala k výkonu závislé práce v pracovním poměru, případně právním vztahu založeným dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

Ochrana těhotné ženy se projevuje již v právních vztazích před vznikem pracovněprávních vztahů, skrze zásadu rovného zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání a zákaz diskriminace, jak vyplývá ze zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, § 4 a § 12. Ochrana těhotné ženy před vznikem pracovněprávních vztahů není předmětem této práce, nicméně je třeba na její existenci upozornit. Již například u pracovního pohovoru je potenciální zaměstnavatel povinen tuto zásadu dodržovat. Nesmí proto, až na výjimky, vyžadovat od uchazečky o zaměstnání například informaci o jejím těhotenství či době, ve které ho plánuje. Nesmí zároveň uchazečku o zaměstnání odmítnout čistě z důvodu souvisejícím s jejím těhotenstvím.

Po vzniku pracovního poměru, případně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, začne působit celá řada ochranných institutů, které těhotné zaměstnankyni zajišťují již zmíněné a velice klíčové zvláštní postavení. Můžeme mezi ně zařadit povinnost převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci, pokud vykonává práci jí zakázanou nebo která ohrožuje její těhotenství dle lékařského posudku, povinnost převést ji na denní práci na základě její žádosti, pracuje-li v noci, možnost vyslat ji na pracovní cestu mimo obvod obce jejího bydliště nebo pracoviště pouze s jejím souhlasem, přeložit ji k výkonu práce do jiného místa jen na její vlastní žádost, povinnost vyhovět její žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zákaz zaměstnávat ji prací přesčas i navzdory jejímu souhlasu či žádosti, výrazné omezení možností skončení pracovního poměru, zejména výpovědi, stejně jako některé zaměstnavatelovy povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci. Možné je dodat i její právo na pracovní volno, s náhradou mzdy nebo platu, za účelem návštěvy těhotenské poradny. Zmíněné instituty jsou v plné míře zastoupeny v pracovním poměru, v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou výrazně omezeny. Práce se proto bude zabývat předně postavením těhotné zaměstnankyně v pracovním poměru a v závěrečné části se zaměří na ochranu těhotných zaměstnankyň pracujících na některou z dohod, kde budou zejména zdůrazněny rozdíly v ochraně oproti pracovnímu poměru.

V souvislosti s postavením těhotné zaměstnankyně je zcela jistě nutno zmínit i mateřskou dovolenou, která představuje důležitou osobní překážku v práci, během které má zaměstnankyně nárok na omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy. Odpovídá 28 týdnům, popřípadě 37 týdnům jedná-li se o vícečetný porod. Poskytuje se v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem.¹ Vzhledem k tomu, že těhotná zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou již v době svého těhotenství, byť ve značně pokročilém, mateřská dovolená tak spoluutváří její postavení v pracovněprávních vztazích. Nicméně pro rozsáhlost úpravy mateřské dovolené, respektive s ní souvisejících otázek, je v této práci vynechána a pozornost je soustředěna na postavení těhotné zaměstnankyně v průběhu jejího pracovního poměru, popřípadě právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, až do doby jejího nástupu na mateřskou dovolenou.

Je zároveň možné dodat, že s postavením těhotné zaměstnankyně, a především zvláštní péčí o ni, souvisí i opatření z oblasti sociálního zabezpečení, jako jsou zejména dávky nemocenského pojištění v podobě peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tato opatření rovněž nejsou předmětem této práce, nicméně mají s tématem práce blízkou souvislost a věřím, že je třeba na ně upozornit.

Práce je tedy zaměřena primárně na postavení těhotné zaměstnankyně zaměstnané v pracovním poměru. V úvodních částech pojednává o důvodu a významu ochrany těhotné zaměstnankyně, jejím zakotvení v českém právním řádu a významu oznámení těhotenství. Následující části se pak zabývají zejména jednotlivými pracovněprávními instituty, které tvoří zvláštní ochranu a zvláštní pracovní podmínky těhotné zaměstnankyně v době trvání jejího pracovního poměru až do jejího nástupu na mateřskou dovolenou. Závěrečná část pak zdůrazní rozdíly v ochraně těhotné zaměstnankyně pracující na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti ochraně poskytnuté těhotné zaměstnankyni v rámci pracovního poměru. Práce se snaží zmíněné instituty co nejpodrobněji popsat, analyzovat a odhalit jejich problematické aspekty a praktický dopad těchto institutů. Tam, kde je to klíčové, podhaluje za tímto účelem i

¹BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 268.

jejich časový vývoj, vazbu na prameny práva Evropské unie, popřípadě práva mezinárodního, a případně předkládá náměty de lege ferenda. Pozornost je však primárně věnována současnému nastavení zmíněných institutů v českém pracovním právu, práce se nesnaží podrobně analyzovat jejich vývoj a nastavení na úrovni mezinárodní a evropské, byť jsou tyto úrovně pro současnou českou právní úpravu těchto institutů velmi významné. Stranou je ponechána i zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami jako taková. Snaha dosáhnout materiální rovnosti mezi muži a ženami je důvodem zvláštního postavení těhotné zaměstnankyně v pracovněprávních vztazích a míra ochrany těhotné zaměstnankyně v rámci několika předmětných institutů ochrany musela navíc být nevyhnutelně v průběhu času přehodnocena s ohledem na tuto zásadu. Ačkoli tato zásada těhotnou zaměstnankyni nepochybně rovněž chrání, vzhledem k její rozsáhlosti, co se její koncepce, vývoje a dopadu týče, by bylo velmi obtížné obsáhnout ji v této práci v důstojném rozsahu.

Cílem této práce je zhodnotit současnou právní úpravu institutů ochrany těhotných zaměstnankyň v českém pracovním právu, a to zejména s ohledem na zvolenou míru ochrany, zásah do smluvní volnosti a míru prospěšnosti pro samotnou zaměstnankyni. Práce se rovněž pokusí identifikovat možné problematické aspekty u jednotlivých institutů a případně navrhnout možná řešení či úpravy.

1. Důvod a význam ochrany těhotné zaměstnankyně

Česká republika se vyznačuje dlouhodobou, propracovanou a v Listině základních práv a svobod zakotvenou ochranou těhotných zaměstnankyň², která, zároveň i v souladu s mezinárodními závazky a právem Evropské unie, obsahuje instituty, které zajišťují těhotné zaměstnankyni ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Tyto zvláštní pracovní podmínky chrání těhotnou zaměstnankyni jednak z důvodu biologického a také důvodu společenského³. Biologický důvod spočívá v ochraně zdraví zaměstnankyně a jejího těhotenství s ohledem na fyziologické zvláštnosti ženského organismu, společenský důvod pak spočívá v předejití tomu, aby těhotenství zaměstnankyně představovalo překážku v jejím zapojení do pracovního procesu, případně, aby zapojení do pracovního procesu představovalo pro tuto zaměstnankyni překážku v plnění jejího mateřského poslání. Faktem zůstává, že od žen se dnes již očekává plné zapojení do pracovního procesu, ale zároveň na jejich bedrech stále často zůstává odpovědnost za chod domácnosti a péči o děti, což ženy nepochybně staví do velmi nelehké situace.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů podle § 1a zákoníku práce patří, mimo jiné, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Pro zajištění materiální rovnosti těhotné zaměstnankyně, v souladu se základními zásadami, je třeba jí v oblasti jejího postavení a uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce garantovat zvláštní ochranu, a tedy odlišné postavení oproti ostatním zaměstnancům. Přestože se jedná o postavení odlišné, není nicméně v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace. Cílí totiž na předcházení či vyrovnání nevýhod, odstraňuje důsledky předcházející diskriminace a nerovných příležitostí při dosahování stejného výsledku, a sleduje legitimní cíl, zejména materiální rovnost, kterého se nedá v mezích přiměřenosti a proporcionality dosáhnout jinak. Zmíněné vyplývá i ze zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona. Tímto způsobem se realizuje snaha zajistit společensky žádoucí sociální postavení těhotných žen, které se v důsledku těhotenství ocitly dočasně v nepříznivé socio-ekonomické situaci, respektive jsou jejími následky bezprostředně ohrožovány.⁴ Konkrétně rovnost žen a mužů pak můžeme nepochybně považovat za jeden ze základních předpokladů vyspělé společnosti. Ženy ovšem přirozeně nejsou zcela stejné jako muži, už jen vzhledem k fyziologickým aspektům a poslání žen jako matek. Realizace jejich reálné materiální rovnosti vyžaduje, aby byly některé pracovní podmínky pro ženy upraveny odlišně.

²JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 22.

³BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 296.

⁴LACKO, Miloš. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-191-5, s. 40.

Právo ženy, potažmo i těhotné ženy, na zvláštní pracovní podmínky proto představuje jedno z nejdůležitějších sociálních práv⁵, které stojí na principu solidarity, výrazného postulátu určujícího vývoj moderních demokratických společností.⁶

O velkém významu ochrany a zvláštního postavení těhotné ženy v zaměstnání svědčí i její vyjádření v samotném ústavním pořádku České republiky, konkrétně Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“). Ochrana zaměstnankyně v době těhotenství a mateřství, tedy ochrana biologicko-reprodukční funkce ženy jako základu existence společnosti, která je jedním z požadavků pro dosažení materiální rovnosti žen a mužů, je ovšem natolik významná, že nepředstavuje pouze přímý ústavní závazek státu⁷, ale jednotlivé právní řády států překračuje. Je ukotvena v různé míře i v řadě pramenů mezinárodních, kde představuje jeden z primárních a klasických mezinárodních závazků⁸, mající na právní řády států, včetně našeho, velký vliv. Jedná se například o Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, významnou Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) nebo revidovanou Evropskou sociální chartu. Nalezneme ji rovněž v právu Evropské unie v rámci práva primárního zejména v Listině základních práv EU, popřípadě obecně i ve Smlouvě o fungování Evropské unie. V rámci sekundárního práva pak zejména ve směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Na ochranu těhotenství a mateřství má nepochybně dopad i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to s ohledem na fakt, že nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s jejím těhotenstvím považuje právo Evropské unie za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví.

⁵BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 296.

⁶KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 10.

⁷LACKO, Miloš. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-191-5, s. 12.

⁸Tamtéž, s. 149.

2. Současná právní úprava

2.1 Vliv práva Evropské unie

2.1.1 Rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace

Velký význam v oblasti postavení těhotné zaměstnankyně v pracovněprávních vztazích u nás měl vstup České republiky do Evropské unie 1. května 2004. Pro dosažení souladu s právem Evropské unie, konkrétně požadavkem rovného zacházení s muži a ženami a zákazem diskriminace, kterému je ze strany Evropské unie přikládán mimořádný význam, bylo třeba do českého právního řádu implementovat řadu směrnic. Učinilo se tak zejména tzv. harmonizačními novelami, zákonem č. 155/2000 Sb., a posléze i zákonem č. 46/2004 Sb. Výslovně tak byla zakotvena zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace, v souvislosti se kterou byla postupně vydávána dnes již bohatá judikatura Evropského soudního dvora. Rovněž byl zvýšen důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Implementovanými směrnicemi byly zejména směrnice 2000/43/ES⁹, směrnice 2000/78/ES¹⁰, směrnice 2002/73/ES¹¹ (kterou se mění směrnice 76/207/EHS¹²), a posléze i směrnice 2006/54/ES¹³ (rušící směrnice 76/207/EHS a směrnici 2002/73/ES), týkající se požadavků zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.¹⁴ V souvislosti s tímto je třeba dodat, že právo Evropské unie považuje nerovné zacházení se ženou v souvislosti s jejím těhotenstvím za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, proto je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v rámci ochrany těhotné zaměstnankyně nepochybně relevantní.

2.1.2 Zvláštní ochrana těhotné zaměstnankyně

Zásada rovnosti mužů a žen v zaměstnání prosazovaná v právu Evropské unie v každém případě nevyklučuje právní ustanovení zakotvující zvláštní ochranu těhotných zaměstnankyň. Je totiž zřejmé, že v důsledku těhotenství je zaměstnankyně objektivně biologicky oslabena, a to zejména

⁹Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

¹⁰Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

¹¹Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002.

¹²Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

¹³Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹⁴BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5, s. 26.

ve vztahu ke své možnosti vykonávat práci stejně jako kterákoli jiná žena nebo muž.¹⁵ Směrnicí, která zaujímá nejvýznamnější pozici v přímé souvislosti s postavením těhotných zaměstnankyň a jejich ochranou je směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen „Směrnice 92/85“). Ta řadí těhotné zaměstnankyně mezi zvláště ohrožené rizikové skupiny, s ohledem na jejichž bezpečnost a zdraví musí být přijata zvláštní opatření. Zároveň stanoví, že tato ochrana bezpečnosti a zdraví by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy. Kromě definice „těhotné zaměstnankyně“ a obecných zásad této ochrany upravuje hodnocení rizik v souvislosti s expozicí určitým činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, informování o nich, a jejich důsledky, zejména úpravu pracovních podmínek, převedení zaměstnankyně, popřípadě pracovní volno. Dále pak právo těhotné nebo kojící zaměstnankyně nebýt povinnou vykonávat práce, u kterých bylo zjištěno riziko expozice některým zvláště nebezpečným činitelům nebo pracovním podmínkám ohrožujícím bezpečnost nebo zdraví. Případně též právo nebýt povinnou vykonávat noční práci, pokud je to nezbytné z hlediska její bezpečnosti a zdraví, spojené s možností převedení na práci denní, popřípadě uvolněním z práce či prodloužením mateřské dovolené. Stejně jako i zajištění práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky, nárok na mateřskou dovolenou ve stanovené minimální délce, nárok na pracovní volno pro prenatální vyšetření či úpravu zákazu výpovědi s možností výpovědi pouze výjimečně.

2.2 Zakotvení ochrany těhotné zaměstnankyně v českém právním řádu

Základní kámen právní úpravy postavení těhotné zaměstnankyně v pracovněprávních vztazích najdeme již v samotném ústavním pořádku České republiky. Nalezneme ho jednak v článku 29 odst. 1 LZPS, který stanoví, mimo jiné, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Je to právě z důvodu jejich těhotenství, mateřství a plnění rodičovských povinností. Článek 32 odst. 2 LZPS pak stanoví, že těhotné ženě je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Podle obou článků má podrobnosti dále stanovit zákon. Je tedy na zákonodárci, aby stanovil konkrétní podmínky realizace těchto sociálních práv. Není překvapením, že zákonem zaštiťujícím zmíněnou ochranu v oblasti pracovněprávních vztahů je zejména zákoník práce.

¹⁵KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 119.

V současnosti máme účinný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce zapracovává, jak stanoví jeho § 1 písm. c), příslušné předpisy Evropské unie. Jeho obsah tak významně ovlivňují právě tyto předpisy a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace dnes představují jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů stanovenou v § 1a odst. 1 písm. e). Zvláštní pracovní podmínky těhotné zaměstnankyně jako takové najdeme v § 238-241 Hlavy IV, zvané „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“, desáté části zákoníku práce. Zaměstnavateli z těchto ustanovení vyplývá řada zákonných povinností vůči těhotné zaměstnankyni. Poruší-li je, dopouští se přestupku či správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, popřípadě na úseku pracovní doby či bezpečnosti práce, podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za což mu hrozí pokuta.

V důsledku implementace výše zmíněných směrnic byla i vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, nahrazena novou vyhláškou č. 288/2003 Sb., která musela být zároveň v souladu se Směrnicí 92/85. Vyhláška č. 288/2003 Sb. stanovila práce a pracoviště zakázané jen určitým skupinám žen, včetně těhotných, s ohledem na ochranu jejich mateřství, ale nikoliv obecně všem ženám, kde už by se jednalo o porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Od 1. 9. 2015 byla nahrazena aktuální verzí, vyhláškou č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích.¹⁶

Další ochranná ustanovení ve prospěch těhotné zaměstnankyně nicméně najdeme i v jiných než zmíněných částech zákoníku práce, popřípadě i v dalších právních předpisech, jak bude popsáno v dílčích částech této práce. Tato ustanovení jsou tak projevem ochranné funkce pracovního práva, která limitují zásadu smluvní volnosti, na které je současný zákoník práce postaven.

¹⁶BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5, s. 131-132.

3. Oznámení těhotenství

3.1 Oznámení jako podmínka nároku na zvláštní ochranu

Těhotná zaměstnankyně má zákonem garantovanou zvláštní ochranu. Nicméně aby jí mohla plně využít, musí zaměstnavateli své těhotenství oznámit. Neví-li totiž zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně, jen těžko může porušit ustanovení na její ochranu.¹⁷

Ze Směrnice 92/85 vyplývá, že zaměstnankyně požívá v pracovněprávních vztazích ochranu jako těhotná, pokud zaměstnavatele o svém stavu informovala v souladu s vnitrostátními předpisy či praxí. Většina členských států Evropské unie vyžaduje, aby bylo těhotenství zaměstnavateli doloženo lékařským potvrzením.¹⁸ Český zákoník práce těhotnou zaměstnankyni nicméně chrání již od otěhotnění, jelikož podmínku oznámení těhotenství pro uplatnění zvláštní zákonné ochrany nestanoví. Poskytuje tak těhotné zaměstnankyni větší ochranu než právo Evropské unie. Zaměstnavateli ovšem vznikají povinnosti vůči těhotné zaměstnankyni, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, paradoxně již v době, kdy zaměstnavatel netuší a při vší snaze ani tušit nemůže, že zaměstnankyně je těhotná. Žádný právní předpis totiž nestanoví těhotné zaměstnankyni povinnost oznámit svůj stav zaměstnavateli. Je čistě na ní, kdy tak učiní. Zřejmě je vhodné těhotenství oznámit ve chvíli, kdy je potvrzené a stabilní, což bývá po ukončení prvního trimestru. Zaměstnankyně sama ovšem musí zvážit, není-li vhodné oznámit těhotenství již dříve. Přirozeně, například, pokud chce využít některého ochranného institutu. Nepochybně by měla těhotenství oznámit okamžitě, jakmile ho zjistí, vykonává-li práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána. Při výkonu takové práce může totiž její těhotenství být vážně ohroženo.¹⁹ Zaměstnavatel i s ohledem na tuto skutečnost má preventivní informační povinnost vůči zaměstnankyni podle § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce ohledně expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. V praxi bude ale v zájmu zejména samotné zaměstnankyně své těhotenství ničím neohrožovat a zavčas ho oznámit.

V souvislosti s tímto je třeba dodat, že přestože bude zaměstnankyně své těhotenství obvykle oznamovat spolu s lékařským potvrzením, vzhledem k tomu, že lékařské potvrzení o těhotenství je zaměstnankyním vydáváno zpravidla až po určité době těhotenství, lze mít s ohledem na dodržování zvláštních povinností vůči těhotným zaměstnankyním za to, že zaměstnavatel by měl považovat za

¹⁷Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. *APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství* [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

¹⁸BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda 2008/4)* [online]. 20. 3. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742-bezpecne-pracovni-podminky-tehotnych-zamestnankyň/>.

¹⁹Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. *APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství* [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

těhotnou každou zaměstnankyni, která mu své těhotenství oznámí, ačkoliv lékařské potvrzení zatím nemá.²⁰ Závěrem lze konstatovat, že je v zájmu obou stran, zaměstnankyně i zaměstnavatele, aby zaměstnankyně své těhotenství oznámila co nejdříve. Ona tak může využít v plné míře své zvláštní zákonné ochrany a zaměstnavatel se tak může včas připravit na odchod zaměstnankyně na mateřskou dovolenou.

3.2 Zákaz vyžadovat informaci o těhotenství

Ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavateli zakazuje požadovat po zaměstnankyni informaci o jejím těhotenství, byť může všem na pracovišti být zřejmé, že zaměstnankyně těhotná je. Zaměstnavatel, včetně prostřednictvím třetích osob, smí totiž od zaměstnance vyžadovat jen informace, které bezprostředně souvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Výjimkou z uvedeného pravidla je, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li takový požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní předpis. Splní-li tedy požadavek informace o těhotenství zmíněné podmínky, je oprávněný. Nejčastěji to bude v případě, pokud zaměstnankyně vykonává práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána podle vyhlášky č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích. Pokud by zaměstnankyně v takovém případě zaměstnavateli nechtěla informaci o svém těhotenství sdělit a zaměstnavatel měl podezření, že těhotná je, mohl a měl by ji vyslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku za účelem zjištění, je-li nadále zdravotně způsobilá k výkonu dané práce, tedy práce, která je těhotným ženám zakázána.²¹

Stejně to platí i v době před vznikem pracovního poměru, tedy typicky při pohovoru. Uchazečka o zaměstnání není povinna hlásit potenciálnímu zaměstnavateli, že je těhotná a podle § 30 odst. 2 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Toto ustanovení je nutno vykládat v souladu se zmíněným § 316 odst. 4 zákoníku práce. Opět je tedy zaměstnavatel oprávněn vyžadovat informaci o těhotenství u pohovoru, je-li nabízený druh práce prací zakázanou těhotným zaměstnankyním. Nicméně ani v případě, kdy uchazečka o zaměstnání je těhotná a nabízená práce je těhotným zakázána, nesmí zaměstnavatel uchazečku odmítnout z důvodu jejího stavu. Jedná-li se totiž o pracovní poměr na dobu neurčitou, vztahuje se předmětný zákaz jen na dobu těhotenství a po návratu zaměstnankyně z mateřské, popřípadě

²⁰BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 297.

²¹MIHÁLIK, Matej a Marie JANŠOVÁ (GLATZOVA & CO.). Co znamená těhotenství v práci. *Právní rádce*[online]. 2015(2) [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.glatzova.com/files/download/12-16%20T%C4%9AHOTENSTV%C3%8D.pdf>, s. 12.

rodičovské, dovolené může zaměstnankyně práci vykonávat.²² Omezení možnosti vyžadovat tuto informaci je zdůvodněno ochranou před diskriminací, vzhledem k tomu, že těhotenství uchazečky o zaměstnání může představovat důvod pro její diskriminaci v rámci přijímacího řízení, což je téma bohatě řešené v judikatuře Evropského soudního dvora.

²²Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 2. 2000, C-207/98 – Mahlburg.

4. Zákaz výkonu některých prací těhotnou zaměstnankyní

Postavení těhotné zaměstnankyně v pracovněprávních vztazích nepochybně spoluutváří zákaz výkonu určitých prací těhotnou zaměstnankyní. Pro lepší porozumění nastavení dnešní právní úpravy bude nejdříve podniknut stručný exkurz do jejího vývoje zdůrazňující významný vliv práva Evropské unie.

4.1 Vývoj právní úpravy od první republiky po vstup do Evropské unie

Již zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, upravoval zákaz určitých prací ženám, konkrétně práce v báňství a hornictví, ke které mohli být najímáni pouze muži. V československém právním řádu se tehdy jednalo o velmi moderní úpravu s výrazně sociálními a zdravotními aspekty zakazující fyzicky namáhavou práci ženám. Obecnější podoby v evropském měřítku pak zákaz práce žen v dolech a podzemí nabyt s přijetím Úmluvy MOP o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů z roku 1935 (Úmluva MOP č. 45). Československá republika tuto úmluvu ratifikovala a úmluva vstoupila pro Československou republiku v platnost 12. června 1951. Podle této úmluvy bylo ve vnitrostátním zákonodárství nutno zajistit zákaz práce žen v podzemí s určitými výjimkami (Česká republika se stala úmluvou vázána jako nástupnický stát Československa). Tento zákaz byl tehdy přijat mnoha vyspělými společnostmi z důvodů ryze pragmatických. Uvědomovaly si, že tato dlouhodobá a namáhavá práce či práce s rizikem trvalého poškození zdraví, s přihlédnutím k fyziologickým zvláštnostem ženy, může ohrozit nejen její těhotenství, ale i její zdraví. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, pak tento závazek rovněž zahrnoval. Ustanovení jeho § 150 odst. 1 zakazovalo zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol s určitými výjimkami. Odst. 2 stejného paragrafu pak stanovil, že ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, zejména pracemi, které ohrožují jejich mateřské poslání. Ministerstvo zdravotnictví pak mělo stanovit vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány určitým skupinám žen, včetně těhotných, ale také ženám všem.²³ Žena byla totiž považována za křehký subjekt pracovního práva, který potřebuje zvláštní ochranu. Považovalo se za zřejmé, že žena nemůže být zaměstnávána všemi pracemi, které vykonává muž, vzhledem ke svým fyziologickým zvláštnostem a poslání ženy jako

²³BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5, s. 112-116.

matky. Ve zmíněné právní úpravě se tak projevoval preventivní charakter ochrany možného mateřství ženy.²⁴

4.2 Vliv práva Evropské unie

Zásadní posun v oblasti zákazu výkonu některých prací ženami a pracovních podmínek žen následoval po vstupu České republiky do Evropské unie 1. května 2004. Na jedné straně bylo nutné zvážit, jestli zákaz prací uplatňovaný vůči všem ženám nezakládá diskriminaci pro svobodný přístup k povolání, a na druhé straně bylo nutné zabezpečit (ve vztahu ke Směrnici 92/85), aby byl vytvořen plně harmonizovaný právní předpis upravující taxativně právě jenom jmenované skupiny žen a nikoliv jiné a další skupiny žen. Výraznou novelizaci tehdejší zákoník práce zažil po přijetí harmonizační novely zákona č. 155/2000 Sb. Zejména tím, že v jeho odst. 2 § 150 došlo k úpravě oprávnění Ministerstva zdravotnictví stanovit vyhláškou seznam prací a pracovišť, které jsou zakázané všem ženám. Tento zákaz byl zúžen jen na práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a to skrze novou vyhlášku č. 288/2003 Sb., nahrazující dosavadní vyhlášku č. 261/1997 Sb. V souladu s právem Evropské unie, konkrétně Směrnicí 92/85, došlo k tomuto zúžení s tím cílem, aby ostatní ženy nemohly být diskriminovány, co se týče přístupu k povolání. Nedotčen však nadále zůstal zákaz zaměstnávání žen při těžbě nerostů či při ražení tunelů a štol s přesně vyjmenovanými výjimkami, a to i po přijetí současného zákoníku práce. Česká republika totiž byla vázána zmíněnou Úmluvou MOP č. 45, kterou bylo možné vypovědět každých 10 let, tedy až v roce 2008.²⁵ Do 31. 12. 2011, doby vypuštění zákazu konání těchto prací, tak byl český právní řád v rozporu s právem Evropské unie, konkrétně se zásadou, že i zaměstnankyně mají mít rovné podmínky, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky²⁶, a že určitá omezení v práci žen mohou být připuštěna pouze v souvislosti s jejich těhotenstvím či raným mateřstvím²⁷. Takové zákazy pak nepředstavují nerovné zacházení.

²⁴VAVERČÁKOVÁ, Monika. Pracovní podmínky těhotných žen a matek. *Epravo.cz* [online]. 7. 6. 2002 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-podminky-tehotnych-zen-a-matek-17244.html>.

²⁵BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5, s. 115-116.

²⁶BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 993.

²⁷KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 166.

4.3 Současná právní úprava

4.3.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Dnes, s ohledem na výše zmíněný vývoj, je v § 238 druhého dílu Hlavy IV, desáté části zákoníku práce, zvaném „Pracovní podmínky zaměstnankyň“, stanoveno, že zaměstnankyně nesmí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, a že Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou těhotným a některým dalším zaměstnankyním zakázány. Zákazy výkonu prací stanovené zmíněnou vyhláškou se tedy vztahují pouze na zaměstnankyně těhotné, zaměstnankyně kojící a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu. V současné právní úpravě tak nenajdeme žádný plošný zákaz výkonu určitých prací pro všechny ženy.

Následně ve svém druhém odstavci § 238 zakazuje těhotnou zaměstnankyni, a některé další, zaměstnávat pracemi, pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá. Tento posudek vystavuje většinou ošetřující lékař zaměstnankyně a předmětem posouzení je zdravotní stav konkrétní zaměstnankyně. Určitá těhotná zaměstnankyně tak dost dobře nemusí být zdravotně způsobilá k pracím, ke kterým jiné těhotné zaměstnankyně zdravotně způsobilé jsou.²⁸

Zajistit, aby těhotná zaměstnankyně nevykonávala jí zakázané práce, je klíčovou povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance. Jelikož je tato ochrana velmi zásadní, vztahuje se nejen na práce konané v pracovním poměru, ale i pro práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.3.2 Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích

Z ustanovení § 238 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že těhotnou zaměstnankyni je zakázáno zaměstnávat pracemi taxativně stanovenými v aktuální vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích, celým názvem vyhlášce o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Práce a pracoviště zakázané těhotným zaměstnankyním podle této vyhlášky jsou taxativně uvedené v jejím rozsáhlém § 2 na základě hlavního kritéria, kterým je zdravotní hledisko.²⁹

²⁸BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 994.

²⁹Tamtéž.

Těhotným zaměstnankyním jsou tak například zakázány práce rizikové, ve smyslu zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, až na některé výjimky. Dále pak také práce s použitím izolačních dýchacích přístrojů, fyzické zátěže překračující určité hodnoty, manipulace s nadlimitními břemeny, určité práce v nevhodných polohách, některé případy činností vestoje, vsedě, vkleče, v hlubokém předklonu apod. Nepřípustná je pak expozice rázům a vibracím a omezena je přeprava břemen manipulačními prostředky. Naprosto zakázaná je například práce spojená s expozicí řadě chemických látek a směsí určitých vlastností, jako například karcinogenita, mutagenita, reprodukční toxicita a mnoho dalších. Zajímavé je v této souvislosti ustanovení § 2 odst. 1 písm. h), podle kterého jsou zakázány práce „*spojené s expozicí jiným chemickým látkám nebo chemickým směsím neuvedeným v písmenu g), pokud nelze na podkladě vyhodnocení zdravotních rizik vyloučit, že nedojde k poškození zdraví těhotné zaměstnankyně nebo plodu*“. Může se totiž zdát velmi málo pravděpodobné, že by lékař vydal jednoznačný rozsudek, že práce s danou chemikálií vylučuje jakékoliv poškození zdraví těhotné zaměstnankyně či plodu. Mezi dalšími zakázanými pracemi můžeme najít též práce s cytostatiky, některé práce při výrobě léčiv, práce spojené s expozicí určitým biologickým činitelům včetně zarděnek, není-li zaměstnankyně imunní. Nakonec pak i práce se zvýšeným nebezpečím úrazu, například práce ve výšce, při nebezpečí pádu předmětů či zhroucení konstrukce, dále také některé činnosti při chovu zvířat, práce na jatkách či těžební práce v podzemí. V řadě případů tak pro určení zakázané práce je potřeba stanovisko lékaře, případně provedené měření ze strany zaměstnavatele, například u fyzické zátěže.³⁰ Vyhláška myslí i na případ, kdy by těhotná zaměstnankyně byla ještě mladistvou. V takovém případě se použije ustanovení § 6 vyhlášky, které stanoví, že na takovou zaměstnankyni se vedle zákazů stanovených v § 2 budou vztahovat také zákazy v § 5 odst. 1 až 3 týkající se mladistvých a ustanovení § 5 odst. 4, stanovující výjimky ze zákazu určitých prací mladistvým za účelem přípravy k povolání, se nepoužije.

³⁰MORAVEC, Zbyněk. Nová vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích zakázaných těhotným ženám a mladistvým. *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. 6. 8. 2015 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/6-8-2015-nova-vyhlaska-pro-tehotne-a-mladistve.aspx>.

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Oblast bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance se přirozeně rovněž dotýká těhotných zaměstnankyň, a to jak ustanoveními vztahujícími se na všechny zaměstnance, tak i ustanoveními mířícími speciálně na zaměstnankyně těhotné. V této oblasti má zaměstnavatel podle § 103 odst. 1 písm. a) Hlavy II, zvané „Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance“, páté části zákoníku práce, povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, popřípadě práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Podle § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce má dále významnou informační povinnost vůči těhotné zaměstnankyni a povinnost přijmout potřebná opatření k ochraně bezpečnosti zaměstnankyně a zdraví jejího dítěte. Podle § 103 odst. 4 zákoníku práce pak má zaměstnavatel povinnost přizpůsobovat na pracovišti těhotné zaměstnankyni prostory pro její odpočinek. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v § 55 odst. 4 pak upřesní, že zmíněné prostory musí umožňovat odpočinek vleže.

Na těhotnou zaměstnankyni pak pamatuje i zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který těhotným zaměstnankyním zakazuje pracovat v kontrolovaných pásmech, které byly zřízeny z důvodu výskytu rizikových faktorů při práci. Zaměstnavatel je rovněž podle tohoto zákona povinen poskytnout odborně způsobilé osobě k zajišťování úkolů v prevenci rizik zejména potřebné prostředky a dobu potřebnou k výkonu její činnosti, a to zvláště ve vztahu k těhotným zaměstnankyním.

5.1 Povinnost nepřipustit výkon zakázaných prací

Jak již bylo zmíněno, nepřipustit, aby těhotná zaměstnankyně vykonávala zakázané práce, popřípadě práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejím schopnostem a zdravotní způsobilosti, představuje klíčovou povinnost zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Nedodržel-li by zaměstnavatel tuto povinnost, či jinou uvedenou v § 103, dopustil by se přestupku nebo správního deliktu na úseku bezpečnosti práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který by mu mohla být uložena pokuta až 2 000 000 Kč. Ustanovení § 103 zákoníku práce je uvedeno mezi ustanoveními § 363 zákoníku práce, což značí, že se jím zapracovávají předpisy Evropské unie. Je pravda, že oblast bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance je ovlivněna celou řadou směrnic Evropské unie, což svědčí o nesmírné důležitosti této problematiky. Nicméně to, že teprve až v době, kdy žena zjistí, že je těhotná, respektive své těhotenství zaměstnavateli oznámí, se začínají uplatňovat zákazy

práci a pracovišť, může představovat ne zcela odpovídající ochranu vzhledem k tomu, že právě v počátku těhotenství je prioritou vyloučení všech rizikových faktorů, které mohou ještě nenarozené dítě poškodit.³¹

5.2 Informační povinnost zaměstnavatele a povinnost přijmout příslušná opatření

Zaměstnavatel má podle § 103 odst. 1 písm. h) zákoníku práce důležitou povinnost informovat zaměstnankyni, že při jí vykonávané práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Plánuje-li tak zaměstnankyně otěhotnět, je si vědoma rizikovosti své práce a od okamžiku, kdy zjistí, že je těhotná, může své těhotenství zaměstnavateli oznámit a nechat se převést na práci jinou, koná-li práci těhotným zakázanou nebo ohrožuje-li daná práce její těhotenství dle lékařského posudku. Jak již bylo zmíněno, s ohledem na dodržování zvláštních povinností vůči těhotným zaměstnankyním lze mít za to, že zaměstnavatel by měl považovat za těhotnou každou zaměstnankyni, která mu své těhotenství oznámí, ačkoliv zatím nemá lékařské potvrzení.³² Problém ovšem může nastat, nezjistí-li včas zaměstnankyně své těhotenství a nějakou dobu se rizikovým faktorům vystavuje nebo o svém těhotenství ví, ale z nějakého důvodu zaměstnavateli těhotenství neoznámí, ten proto nic netuší, a zaměstnankyně dál třeba i jí zakázanou práci vykonává.

Zaměstnavatel je dále povinen seznámit těhotnou zaměstnankyni s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo na její zdraví a učinit potřebná opatření, včetně těch, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací. Tuto povinnost má po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně bezpečnosti zaměstnankyně nebo zdraví jejího dítěte.

Zmíněné informace a pokyny musí být dle § 103 odst. 1 zajištěny vždy při přijetí zaměstnankyně, jejím převedení, přeložení, změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů.

³¹BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda 2008/4)* [online]. 20. 3. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742-bezpecne-pracovni-podminky-tehotnych-zamestnankyn/>.

³²BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 297.

6. Převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci

Zákoník práce ve třetím díle Hlavy IV, desáté části, zvaném „Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby“, v § 239 odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele převést v určitých případech těhotnou zaměstnankyni na jinou práci. Stejná povinnost vyplývá i z ustanovení § 41 zákoníku práce upravujícího obecně převedení na jinou práci, konkrétně odst. 1 písm. c) a g). Převedením na jinou práci se rozumí změna pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnanci je zaměstnavatelem nařízena práce, která nespadá pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.³³ Přičemž druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, představuje podstatnou náležitost pracovní smlouvy. Zaměstnanec je tedy povinen vykonávat právě a pouze ten druh práce, ke kterému se zavázal v pracovní smlouvě, a zaměstnavatel je zároveň povinen mu tento sjednaný druh práce, ne žádný jiný, přidělovat. Převést zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci proto smí zaměstnavatel pouze v případech uvedených v zákoníku práce. V opačném případě by se zaměstnanec mohl úspěšně u soudu dovolat neplatnosti takového převedení. Pokud mu zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec proto žádnou jinou práci nevykonával, může se úspěšně domáhat i náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.³⁴

6.1 Výkon zakázané práce nebo práce ohrožující těhotenství

Zaměstnavatel má dle zákoníku práce povinnost dočasně převést těhotnou zaměstnankyni, pokud dotyčná vykonává práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství. Práce, na kterou ji zaměstnavatel převede, však musí v každém případě být pro tuto zaměstnankyni vhodná a musí mít možnost při této práci dosahovat stejného výdělku jako na práci dosavadní. Nebylo-li by tomu tak a zaměstnankyně by při práci, na kterou byla převedena, dosahovala bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, měla by podle § 239 odst. 3 zákoníku práce nárok na vyrovnávací příspěvek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, za účelem vyrovnání tohoto rozdílu. Pro případy posouzení, zda konaná práce ohrožuje těhotenství zaměstnankyně ze zdravotních důvodů, a jako podmínka převedení na jinou práci je vyžadován lékařský posudek. Zákoník práce v této souvislosti nestanoví, že se musí jednat o lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských

³³BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 253.

³⁴Kdy vás může zaměstnavatel převést na jinou práci a kdy přeložit? (mesec.cz): Jak moc s vámi může zaměstnavatel manipulovat? Co vám zaměstnavatel může sám změnit oproti ujednání v pracovní smlouvě? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 12. 9. 2013 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16228>.

služeb. Může se tedy jednat o jakýkoliv lékařský posudek posuzující, zda zaměstnankyní konaná práce ohrožuje její těhotenství ze zdravotních důvodů. Lékařský posudek je pak případně možné nechat přezkoumat příslušným správním orgánem na popud zaměstnankyně i zaměstnavatele, a to do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání. Pokud ze závěru lékařského posudku vyplývá, že daná práce ohrožuje těhotenství zaměstnankyně, návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek. V případě, že těhotná zaměstnankyně vykonává práci, která jí je podle § 238 zákoníku práce zakázána, tato skutečnost k převedení postačí a lékařský posudek se nevyžaduje.³⁵

6.2 Výkon práce v noci

Zaměstnavatel má zároveň povinnost těhotnou zaměstnankyni převést v případě, kdy tato zaměstnankyně pracuje v noci a zaměstnavatele požádá o zařazení na denní práci. Zaměstnavatelova povinnost těhotnou zaměstnankyni převést na denní práci je zde zásadně podmíněna žádostí zaměstnankyně bez nutnosti předložení lékařského posudku. Těhotnou zaměstnankyní pracující v noci podle § 239 odst. 1 druhé věty zákoníku práce se rozumí těhotná zaměstnankyně, která během noční doby, od 22. do 6. hodiny, odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Od 1. ledna 2012 se již nevyžaduje pravidelný výkon práce v noci v rozsahu alespoň tří hodin, ale výkon práce v noční době se zjišťuje v průměru.³⁶

Současná právní úprava noční práce v zákoníku práce vychází ze závazků vyplývajících pro Českou republiku z Úmluvy MOP č. 171 o noční práci z roku 1990, platné od 4. ledna 1995. Podle této úpravy mohou obecně práci v noci vykonávat jak muži, tak i ženy. Těhotná zaměstnankyně může noční práci rovněž vykonávat, je-li k ní způsobilá, má ovšem kdykoliv možnost svému zaměstnavateli sdělit, písemně nebo i ústně, že v noční práci pokračovat nechce, a požadovat převedení na denní směnu, čemuž musí být ze strany zaměstnavatele vždy vyhověno.³⁷

Svobodná volba těhotné zaměstnankyně ohledně toho, bude-li práci v noci vykonávat, nebo ne, nebyla nějakou dobu vůbec umožněna. Na našem území byla noční práce pro mladistvé dělníky a ženy „obmezena“ již na základě novely živnostenského řádu z roku 1885. Zákaz noční práce žen, až na výjimky, pak stanovil zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, mající zjevně snahu ženy chránit. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, pak stanovil absolutní zákaz noční práce žen

³⁵BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 254.

³⁶Tamtéž, s. 996.

³⁷BĚLECKÝ, Miroslav. *Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda 2008/4)* [online]. 20. 3. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742-bezpecne-pracovni-podminky-tehotnych-zamestnankyň/>.

mladších 18 let a možnost noční práce žen starších 18 let jen se souhlasem příslušného odborového orgánu, až na výjimky, které ovšem neplatily pro zaměstnankyni těhotnou. Teprve až zákonem č. 74/1994 Sb., vycházejícím z Úmluvy MOP č. 171, byl globální zákaz noční práce ze zákoníku práce vypuštěn a byl považován za nepřiměřené omezení z důvodu pohlaví.³⁸

Ochrana žen před noční prací představovala pro MOP jeden z jejích nejstarších standardů. Úmluva o noční práci žen č. 89 z roku 1948 (ČR neratifikovala), která navazovala na předchozí úmluvy z let 1919 a 1932 chránila ženy před noční prací, rovněž noční práci ženám zakazovala, byť stanovila určité výjimky. Teprve až zmíněná Úmluva MOP č. 171 z roku 1990 neobsahuje tento plošný zákaz, ale stanoví ženám a i jiným skupinám zaměstnanců pracujících v noci zvláštní sociální ochranu, s ohledem na to, že při noční práci je více ohroženo zdraví zaměstnance.³⁹ Předchozí úprava zákazu noční práce žen přestala být vnímána výlučně jako projev péče o ženy, ale začala být vnímána spíše jako diskriminační vůči ženám a jako závažná překážka v zaměstnávání žen. Zákon č. 74/1994 Sb. přestal rozlišovat mezi mužem a ženou při noční práci a odstranil zákaz noční práce žen obecně, ale i žen těhotných.⁴⁰

Současná právní úprava, umožňující svobodnou volbu těhotné zaměstnankyně ohledně práce v noci, byla zdůvodněna v nálezu Ústavního soudu České republiky (dále jen „Ústavní soud ČR“) ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94 slovy, že absolutní zákaz noční práce žen, stejně jako absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty, by představoval jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání. Je totiž třeba právo žen na zvláštní ochranu, vycházející z čl. 29 a 32 LZPS, porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání a se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání, jaké mají muži.⁴¹

6.3 Podmínky převedení

Plní-li zaměstnavatel svou povinnost převést těhotnou zaměstnankyni, je podle § 41 odst. 3 a § 239 odst. 1 zákoníku práce povinen ji převést přednostně na práce v rámci její pracovní smlouvy, a to na práci, která je pro ni vhodná a při níž může, v případech výkonu zakázané práce a práce ohrožující její těhotenství, dosahovat stejného výdělku jako na práci dosavadní. Teprve není-li toto

³⁸BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5, s. 117-119.

³⁹KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 29.

⁴⁰BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 297.

⁴¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

možné, tedy účelu převedení nelze dosáhnout převedením zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i pokud s tím zaměstnankyně nesouhlasí.

K převedení dochází jednostranným právním jednáním zaměstnavatele a bez ohledu na to, v případech výkonu zakázané práce a práce ohrožující těhotenství zaměstnankyně, zda s takovým převedením zaměstnankyně souhlasí. Zákoník práce zde těhotnou zaměstnankyni chrání i případně proti její vůli. Akcentuje se tím význam ochrany zaměstnankyně, zejména co se jejího zdraví týče, dále zdraví nenarozeného dítěte, ale také ochrany celospolečenského zájmu na ochraně mateřství.⁴²

V každém případě je však zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby daná práce byla pro zaměstnankyni vhodná s ohledem na její zdravotní stav, schopnosti a pokud možno i její kvalifikaci. Za tímto účelem je povinen získat lékařský posudek od svého poskytovatele pracovnělékařských služeb.⁴³ Nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které neodpovídají jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, stejně jako nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, je důležitá povinnost zaměstnavatele uložená mu podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce patřící mezi ustanovení zajišťující bezpečnost při práci a ochranu zdraví. S ohledem na ochranu zdraví zaměstnance je jeho zdravotní stav v této souvislosti prvotní okolností, ke které musí zaměstnavatel přihlédnout. Při tomto posuzování musí být brána v potaz nejen skutečnost, o jakou práci se obsahově jedná, ale také fakt, v jakém prostředí je předmětná práce vykonávána.⁴⁴ Dále zaměstnavatel přihlíží k zaměstnancovým schopnostem. Z dikce § 41 odst. 6 zákoníku práce je zřejmé, že schopnosti a zdravotní stav zaměstnance jsou hlediska, která jsou stavěna výše než zaměstnancova kvalifikace, ke které má zaměstnavatel přihlédnout, pouze pokud je to možné. Má-li tedy zaměstnavatel pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance k dispozici, musí na něho převáděného zaměstnance převést. Nemá-li, musí zaměstnance převést na pracovní místo, které odpovídá jeho kvalifikaci co nejbližše. Teprve až když ani takové pracovní místo nemá zaměstnavatel k dispozici, může zaměstnance převést na práci, u které se žádná zvláštní kvalifikace nevyžaduje.⁴⁵ Dodrží-li zaměstnavatel tyto podmínky, je pak už ovšem na něm, na jaký druh práce zaměstnankyni převede. V každém případě musí v souvislosti s převedením zaměstnavatel dbát na

⁴²BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 254.

⁴³MIHÁLIK, Matej a Marie JANŠOVÁ (GLATZOVA & CO.). Co znamená těhotenství v práci. *Právní rádce*[online]. 2015(2) [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.glatzova.com/files/download/12-16%20T%C4%9AHOTENSTV%C3%8D.pdf>, s. 14.

⁴⁴BUKOVJAN, Petr. Jiná vhodná práce a pracovní prostředí (zdroj: Práce a mzda 2008/2). *Mzdová praxe* [online]. 24. 1. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3247v4406-jina-vhodna-prace-a-pracovni-prostredi/?search_query=\\$type=10%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20080630&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3247v4406-jina-vhodna-prace-a-pracovni-prostredi/?search_query=$type=10%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20080630&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

⁴⁵BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 253.

svou informační povinnost vůči zaměstnankyni podle § 103 zákoníku práce, například jí dle § 103 odst. 2 písm. a) zajistit při převedení na jiný druh práce školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴⁶

Nemá-li zaměstnavatel žádnou vhodnou práci, na kterou by zaměstnankyně mohla být převedena, k dispozici, včetně denní práce v případě žádosti těhotné zaměstnankyně pracující v noci, je nutné zdůraznit, že se pak jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Je to totiž on, kdo není schopen splnit zákonnou povinnost, a těhotná zaměstnankyně tak může zůstat doma se stoprocentní náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁴⁷ Odpadnou-li důvody pro převedení, v případě těhotné zaměstnankyně skončí-li její těhotenství, zaměstnavatel má podle § 44 zákoníku práce povinnost zařadit ji podle pracovní smlouvy, nedohodnou-li se na změně pracovní smlouvy. Obecně pak dle § 41 odst. 7 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel má povinnost se zaměstnankyní důvod převedení a dobu, po kterou bude převedení trvat, předem projednat. Zaměstnavatel pro takové projednání nemá stanovenou žádnou lhůtu, může tak tedy učinit třeba i v krátké době před samotným převedením na jinou práci.⁴⁸ Dochází-li převedením ke změně pracovní smlouvy, musí, až na výjimky, zaměstnavatel vydat zaměstnankyni také písemné potvrzení o důvodu a délce trvání převedení na jinou práci. Opět nemá stanovenou žádnou lhůtu, nicméně se lze domnívat, že by takové potvrzení zaměstnankyni měl vydat před nebo nejpozději v krátké době po jejím převedení na jinou práci. Neučiní-li tak, nezpůsobí to neplatnost převedení, ale riskuje sankce za porušení povinností stanovených zákoníkem práce.⁴⁹

Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro těhotnou zaměstnankyni vhodnou práci, na kterou by ji převedl, popřípadě se chce své povinnosti převést zaměstnankyni vyhnout, by si tato zaměstnankyně měla být dobře vědoma svých práv. Může se totiž stát, že ji bude zaměstnavatel tvrdit, že jinou práci pro ni nemá a že si má například nechat vystavit tzv. neschopenku, tedy rozhodnutí o pracovní neschopnosti. Není-li ovšem těhotenství zaměstnankyně rizikové, neměla by se zaměstnavatelem nechat zmást a stát si za svým právem být převedena na jinou pro ni vhodnou práci, popřípadě zůstat doma a pobírat plnou náhradu mzdy nebo platu.⁵⁰ Pochopitelně by u této zaměstnankyně neměl obstát ani zaměstnavatelův argument, vzhledem k výše uvedenému, že jiný druh práce nemá zaměstnankyně uzavřený v pracovní smlouvě. Tímto i jiným způsobem

⁴⁶Tamtéž, s. 258.

⁴⁷Kdy vás může zaměstnavatel převést na jinou práci a kdy přeložit? (mesec.cz): Jak moc s vámi může zaměstnavatel manipulovat? Co vám zaměstnavatel může sám změnit oproti ujednání v pracovní smlouvě? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 12. 9. 2013 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16228>.

⁴⁸BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 260.

⁴⁹Tamtéž, s. 261.

⁵⁰Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. *APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství* [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

zaměstnavatelé často kličkují, aby se své povinnosti vyhnuli. Těhotná zaměstnankyně však musí být obezřetná a za svými právy si stát.⁵¹

6.4 Náměty de lege ferenda

V souvislosti s náměty de lege ferenda stojí dle mého názoru za zmínku dnes již neaktuální vládní návrh zákona s číslem sněmovního tisku 903, předložený Poslanecké sněmovně 9. 9. 2016, kterým mělo v zákoníku práce dojít k několika změnám. Ačkoliv k nim nakonec nedošlo, jsem toho názoru, že řada z nich, alespoň ve vztahu k postavení těhotné zaměstnankyně v pracovněprávních vztazích, představovala změny velmi pozitivní. V průběhu své práce se k nim proto v souvislosti s náměty de lege ferenda budu ještě vracet.

Zmíněný návrh cílil na větší posílení zásady smluvní volnosti a žádoucí liberalizaci pracovněprávních vztahů. Chtěl tak učinit skrze zrušení institutu jednostranného převedení na jinou práci ze strany zaměstnavatele a přeložení k výkonu práce do jiného místa a jejich nahrazení dvoustranným ujednáním zaměstnance a zaměstnavatele o příslušné změně druhu či místa výkonu práce, jakožto podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Jednostranný akt převedení zaměstnance ze strany zaměstnavatele bez zaměstnancova souhlasu by bylo podle tohoto návrhu možné akceptovat pouze v případě veřejného zájmu, tedy odvrácení mimořádné události (živelné události) nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků podle § 41 odst. 4 zákoníku práce. V ostatních případech by tak zaměstnanec měl možnost svobodně se rozhodnout, je-li připraven a ochoten vykonávat práci, ke které se v pracovní smlouvě nezavázal. Nebylo-li by tomu tak, a v daném případě by nepřevažoval veřejný zájem nad zájmem jednotlivce, takové převedení by totiž mohlo být vnímáno dokonce jako výkon nucené práce. V každém případě však měla současně zůstat zachována povinnost zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci jinou vhodnou práci, nemůže-li dosavadní práci z důvodů v zákoně uvedených vykonávat.⁵²

Zaměstnavatelova povinnost převést, v našem případě, těhotnou zaměstnankyni na jinou práci by tak byla nahrazena povinností nabídnout takové zaměstnankyni „vhodnou práci“, při zachování stávající definice. Přijetí nabídky jiné vhodné práce zaměstnankyní by byla založena na smluvním ujednání mezi ní a zaměstnavatelem ve formě dohody o změně pracovní smlouvy, ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce. V případě, že by zaměstnankyně odmítla přijmout jinou pro ni vhodnou práci, jednalo by se o překážku v práci na její straně a nepříslušela by jí náhrada mzdy

⁵¹Poradna: Co si zaměstnavatel nemůže dovolit k těhotné ženě (rozebírá advokát Jan Přib z kanceláře Bělina & Partners). *IDNES.cz / Finance* [online]. 9. 7. 2015 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: https://finance.idnes.cz/pravni-poradna-tehotenstvi-v-praci-duu-/podnikani.aspx?c=A150708_142134_podnikani_kho.

⁵²Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace (k vládnímu návrhu zákona ze dne ... 2016, kterým se mění zákoník práce, s číslem sněmovního tisku 903). In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Digitální repozitář [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110175>, s. 9-16.

nebo platu. Naopak v případě, kdy by zaměstnavatel svou nabídkovou povinnost nesplnil, ačkoliv mohl, popřípadě by takovou jinou vhodnou práci pro zaměstnankyni neměl, jednalo by se o překážku v práci na jeho straně a zaměstnankyni by náhrada mzdy nebo platu náležela. Zmíněná dohoda by pak musela obsahovat důvod změny druhu práce a dobu, na kterou se změna sjednává.⁵³ Právní úprava by tak fakticky ve své podstatě zůstala stejná, vzhledem k tomu, že povinnost zařadit těhotnou zaměstnankyni na jinou pro ni vhodnou práci by zůstala zachována. K takovému převedení by však došlo vždy na základě dohody s touto zaměstnankyní. Touto úpravou by tak byla zejména posílena smluvní volnost účastníků pracovního poměru při sjednávání jeho změn, ale též zvýšena odpovědnost zaměstnankyně za řešení situace, kdy z důvodu těhotenství nesmí nebo nemůže dosavadní práci konat.⁵⁴ Vzhledem k tomu, že míra ochrany těhotné zaměstnankyně by zůstala i tak zachována, jsem zastánkyní tohoto řešení.

Zajímavé v souvislosti s převedením těhotné zaměstnankyně mohou být také statistické ukazatele z agend České správy sociálního zabezpečení⁵⁵. Například k 31. 12. 2017 byl počet případů výplaty peněžité pomoci v mateřství 582 838, zatímco vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství pouhých 1 934. Obdobný propastný rozdíl lze najít i v předchozích letech. Je tedy zjevné, že v praxi není vyrovnávací příspěvek vyplácen příliš často. Důvodů může být více, osobně jsem toho názoru, že zmíněné statistiky vypovídají zejména o tom, že k převedení v praxi moc často nedochází. U řady zejména menších zaměstnavatelů si lze jen těžko představit, že pro těhotnou zaměstnankyni, která nesmí svou dosavadní práci z důvodu těhotenství nadále vykonávat, mají k dispozici jinou vhodnou práci, která odpovídá pracovní smlouvě zaměstnankyně a bude při ní zároveň dosahovat stejného výdělku. V každém případě se zaměstnavatel bude zcela jistě chtít vyhnout situaci, kdy bude těhotné zaměstnankyni při setrvání doma náležet plná náhrada mzdy nebo platu z důvodu, že pro ni nesehnal jinou vhodnou práci. Tyto zaměstnankyně jsou tak s největší pravděpodobností často převedeny na práci zcela jiného druhu, práci, které třeba příliš nerozumí, dělat ji ani nechtějí. Lze pak do určité míry pochopit, že se těhotné zaměstnankyně zřejmě raději nechají uznat práce neschopnými a nechají si vyplácet nemocenské. Toto řešení sice není optimální, vzhledem ke zhoršení jejich finanční situace, prodlužování absence v práci a také větší zátěži pro státní rozpočet, nicméně jim to ušetří komplikace spojené s převedením na práci jiného druhu nebo obecně jinou práci, nemusí se přizpůsobovat ničemu novému a mohou zůstat v klidu doma. Lze si i dobře představit, že zaměstnavatelé mohou v některých případech těhotnou zaměstnankyni i důrazně přesvědčovat, aby si tzv. neschopenku nechala napsat. Nechce-li si ovšem těhotná

⁵³Tamtéž.

⁵⁴Tamtéž.

⁵⁵ Přehled vybraných statistických a ekonomických ukazatelů. In: *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ* [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prehled-vybranych-statistickyh-a-ekonomickyh-ukazatelu/>.

zaměstnankyně dopřát klid v prostředí domova a chce dál pracovat, neměla by se nechat zaměstnavatelem přesvědčit. Ten je v každém případě povinen ji na jinou vhodnou práci převést, nebo ji nechat doma, ovšem s plnou náhradou mzdy nebo platu. Ač v praxi zřejmě institut převedení nefunguje zcela optimálně, osobně si těžko dovedu představit vhodnou regulaci této praxe, a nakonec i pochybuji, je-li nějaká regulace vůbec vhodná.

7. Vysílání těhotné zaměstnankyně na pracovní cestu

Pracovní cestou se podle § 42 odst. 1 zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může zaměstnance na pracovní cestu vyslat jen na dobu nezbytné potřeby a pouze na základě vzájemné dohody. Zaměstnanec na pracovní cestě pak koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Speciální ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce, ve třetím díle Hlavy IV, desáté části, navíc stanoví, že těhotná zaměstnankyně smí být vysílána na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Tuto možnost vyjet na pracovní cestu, byť zásadně jen se svým souhlasem, má těhotná zaměstnankyně relativně krátce, a to na základě novely uskutečněné zákonem č. 74/1994 Sb. Do té doby bylo zakázáno těhotnou zaměstnankyni na pracovní cestu vyslat z důvodu její ochrany.

Dohoda podle § 42 odst. 1 zákoníku práce může být různá – uvedená přímo v pracovní smlouvě, mimo pracovní smlouvu, uzavírána před každou pracovní cestou zvlášť. Co se formy týče, tak písemně, ústně i případně konkludentně nastoupením zaměstnance na pracovní cestu.⁵⁶ Význam speciálního ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce tkví ve zvýšené ochraně těhotné zaměstnankyně, konkrétně v případě uzavření dohody o vysílání na pracovní cesty se zaměstnavatelem ještě před otěhotněním. Dohody podle § 42 odst. 1 zákoníku práce totiž bývají u některých pracovních činností obvykle uzavřené obecně, nikoli k jednotlivé pracovní cestě, pro větší počet takových cest či na neurčitý počet takových cest na určité období.⁵⁷ Ochrana těhotné zaměstnankyně podle § 240 odst. 1 zákoníku práce tedy působí tak, že uzavřela-li tato zaměstnankyně takovou dohodu ještě v době, kdy nebyla těhotná, zaměstnavatel musí dodržet ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce pro vysílání zaměstnankyně na pracovní cestu během jejího těhotenství a získat od těhotné zaměstnankyně během jejího těhotenství k pracovní cestě, mimo obvod obce jejího bydliště či pracoviště, její souhlas. Původní dohoda je nedostatečná. V každém případě vysloví-li těhotná zaměstnankyně svůj souhlas s pracovní cestou, zaměstnavatel ji může vyslat bez dalšího omezení. Souhlas zaměstnankyně nemá zákonem danou žádnou obligatorní formu, nicméně písemná forma je určitě výhodnější pro případ možného sporu, aby se zaměstnavatel neocítl v důkazní nouzi.⁵⁸ Vysílá-li zaměstnavatel těhotnou zaměstnankyni na pracovní cestu v obvodu obce jejího pracoviště nebo bydliště, postačí jejich vzájemná dohoda podle

⁵⁶JANEČKOVÁ, Eva. Postavení matek v pracovním právu – úprava pracovní doby, vysílání na pracovní cesty (zdroj: Práce a mzda 2012/11). Mzdová praxe [online]. 30. 10. 2012 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d40043v50125-postaveni-matek-v-pracovnim-pravu-uprava-pracovni-doby-vy/?search_query=.

⁵⁷BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 998.

⁵⁸Tamtéž.

§ 42 odst. 1 zákoníku práce, tedy i předchozí generální souhlas s vysíláním na pracovní cesty daný ještě v době před otěhotněním.

Je zřejmé, že pracovní cesta by pro těhotnou zaměstnankyni mohla představovat velkou zátěž, před kterou ji ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce chrání. Nicméně tato ochrana musí mít své meze a nemohla by například stanovit absolutní zákaz vysílání těhotné zaměstnankyně na pracovní cesty vzhledem k zaručenému právu žen na stejné podmínky v zaměstnání, jaké mají muži. Jak stanovil Ústavní soud ČR ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 13/94, takový absolutní zákaz by představoval diskriminaci těhotných žen z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.⁵⁹ Těhotná zaměstnankyně se tak sama může svobodně rozhodnout, chce-li být vyslána na pracovní cestu, popřípadě se vzhledem ke svému stavu rozhodnout, že se na pracovní cestu necítí a odmítnout ji. Může tak učinit bez uvedení jakéhokoliv důvodu. Obecným důvodem ze zákona je totiž samotné těhotenství.⁶⁰

⁵⁹Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

⁶⁰JANEČKOVÁ, Eva. Postavení matek v pracovním právu – úprava pracovní doby, vysílání na pracovní cesty (zdroj: Práce a mzda 2012/11). Mzdová praxe [online]. 30. 10. 2012 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d40043v50125-postaveni-matek-v-pracovnim-pravu-uprava-pracovni-doby-vy/?search_query=.

8. Přeložení těhotné zaměstnankyně k výkonu práce do jiného místa

8.1 Současná právní úprava

Přeložení představuje dočasnou změnu místa výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.⁶¹ Podle § 43 zákoníku práce smí zaměstnavatel zaměstnance takto přeložit pouze s jeho souhlasem, v rámci zaměstnavatele a pouze, pokud to nezbytně vyžaduje zaměstnavatelova provozní potřeba. Pracovní úkoly pak takto přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí, kontroluje a pokyny mu k tomuto účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jehož pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Speciálním ustanovením je pak § 240 odst. 1 věty za středníkem zákoníku práce, ve třetím díle Hlavy IV, desáté části, podle kterého těhotné zaměstnankyně mohou být zmíněným způsobem přeloženy pouze na vlastní žádost. Odpadnou-li pak důvody přeložení nebo uplynula doba, na kterou bylo přeložení sjednáno, zaměstnavatel musí podle § 44 zákoníku práce zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na její změně. V této souvislosti také nelze opomenout, že zaměstnavatel při každém přeložení zaměstnance musí splnit svou informační povinnost podle § 103 zákoníku práce v souvislosti s bezpečností práce a ochranou zaměstnance.

V pracovní smlouvě může nicméně být sjednáno i více míst výkonu práce. O přeložení se proto nejedná, určí-li zaměstnavatel zaměstnankyni výkon práce v jiném místě, než práci doposud konala, je-li toto místo taktéž dohodnuté v pracovní smlouvě. Nedochozí zde tedy ke změně ve sjednaných pracovních podmínkách. Zvýšená ochrana těhotné zaměstnankyně se proto vztahuje pouze na změny pracovní smlouvy ve sjednaném místě výkonu práce.⁶² Například, pokud má zaměstnankyně v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce „Praha“, může jí být určen výkon práce v jiné části Prahy, aniž by se jednalo o přeložení. Pokud má ovšem sjednanou například konkrétní adresu, o přeložení už by se jednalo.⁶³ V případě sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě je dán velký prostor smluvní volnosti. Znění tohoto místa výkonu práce může totiž být i například „provozovny společnosti na území ČR“. Lze-li místo výkonu práce z dané formulace v pracovní smlouvě bez pochybností určit, může být stanoveno i takto široce a je výrazem svobodné vůle zaměstnankyně, jak vyplývá z nálezů Ústavního soudu ČR ze dne 12. května 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10.

⁶¹BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 998.

⁶²Tamtéž, s. 999.

⁶³DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]*. Praha: ASPI, 2005. Otázky a odpovědi z praxe (ASPI). ISBN 80-7357-100-5, s. 30.

8.2 Náměty de lege ferenda

Ustanovení § 240 odst. 1 věty za středníkem zákoníku práce má těhotným ženám zajišťovat vyšší ochranu oproti ostatním zaměstnancům. Podle jeho znění nesmí zaměstnavatel této zaměstnankyni ani předložit návrh na přeložení. Vystává zde však otázka, je-li takové znění k ochraně těhotné zaměstnankyně nutné. Již podle § 43 zákoníku práce potřebuje zaměstnavatel k přeložení zaměstnankyně její souhlas. Nač tedy navíc omezovat smluvní volnost zaměstnavatele, možnost zaměstnavatele navrhnout a se zaměstnankyní jednat o změně pracovních podmínek, může-li i tak těhotná zaměstnankyně své přeložení vždy odmítnout. Souhlasím proto s komentářem⁶⁴ k tomuto ustanovení, podle kterého se tato právní úprava jeví být bez věcného smyslu, vyžadující nepřiměřenou ochranu těhotné zaměstnankyně, jejíž ochrana je dostatečně zajištěna již obecným pravidlem v § 43 zákoníku práce a která by nakonec mohla být i v neprospěch těhotné zaměstnankyně, přála-li by si z nějakého důvodu přeložena být. Například, vyjít zaměstnavateli vstříc v případě jeho potřeby.

Dále bych se osobně i zde přiklonila k obdobnému řešení de lege ferenda jako u institutu převedení na jinou práci. Tedy legislativně technické úpravě spočívající ve změně institutu přeložení na institut dočasné změny místa výkonu práce výhradně na smluvním základě dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, kterou obsahoval již zmíněný vládní návrh zákona s číslem sněmovního tisku 903.⁶⁵ Souhlas zaměstnance s přeložením měl podle něho být nahrazen dohodou smluvních stran pracovněprávního vztahu o změně (i když třeba jen dočasné) sjednaného místa výkonu práce.⁶⁶ Dohoda měla výslovně vyžadovat uvedení důvodu, dobu trvání této změny a písemnou formu.⁶⁷ Realizace přeložení zaměstnance je již dnes podmíněna nezbytnou provozní potřebou zaměstnavatele a souhlasem zaměstnance, u těhotné zaměstnankyně i přímo vlastní žádostí, proto nebylo dle tohoto návrhu důvodu, přestože se jedná o dočasnou změnu sjednaného místa výkonu práce, aby tato změna nebyla podložena dohodou smluvních stran o změně obsahu pracovního poměru ve formě dodatku k pracovní smlouvě. Princip úpravy by tak zůstal nezměněn,

⁶⁴BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 999.

⁶⁵Vládní návrh zákona ze dne ... 2016, kterým se mění zákoník práce, s číslem sněmovního tisku 903. In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Digitální repozitář [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110175>. s. 67-68.

⁶⁶Tamtéž, s. 51.

⁶⁷Tamtéž, s. 4.

pouze by k takovéto změně místa výkonu práce docházelo vždy pouze na základě změny esenciálních náležitostí pracovní smlouvy.⁶⁸

V souvislosti s přeložením těhotné zaměstnankyně je nutné upozornit ještě na jeden možný problematický aspekt. Znění místa výkonu práce v pracovní smlouvě může totiž být vymezeno velmi široce, například i „provozovny společnosti na území ČR“, je-li místo výkonu práce z dané formulace bez pochyby určitelné. Jedná se o výraz svobodné vůle a smluvní volnosti zaměstnankyně, což vyplývá i z výše zmíněného rozhodnutí Ústavního soudu ČR. Dle mého názoru je pak ale otázkou, nepůsobí-li tato smluvní volnost na úkor ochrany těhotné zaměstnankyně, kterou zákoník práce v případě přeložení míní chránit. Je sice do jisté míry odpovědností samotné zaměstnankyně dohodnout si místo výkonu práce natolik určitě, aby v rámci jeho vymezení mohla práci vykonávat, ale v praxi se může často stát, že si zaměstnankyně dopad široce vymezeného výkonu práce vůbec neuvědomí a pokud ano, třeba v tu dobu vůbec nepočítá, že by otěhotněla a měla děti. Zaměstnavatel ji přirozeně na nevýhody takové formulace nemusí upozornit, a zaměstnankyně tak víceméně „dobrovolně“ vyloučí svou ochranu stanovenou zákoníkem práce pro případ přeložení v době těhotenství. Nakonec se může dost dobře stát, že dle potřeb zaměstnavatele je těhotná zaměstnankyně prakticky přeložena, byť z právního hlediska se o přeložení nejedná, jelikož se nové místo výkonu práce „vejde“ do formulace místa výkonu práce uvedeného v pracovní smlouvě. Nehledě nakonec na to, že rozhodne-li se těhotná zaměstnankyně k výkonu práce v této jiné provozovně nenastoupit, může se tak dopustit porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem a může jí být na tomto základě dokonce dána výpověď. Relativně snadno se tak tímto způsobem může těhotná zaměstnankyně ocitnout nezaměstnaná, ačkoli ji má zákoník práce primárně před touto situací chránit. Je možná ke zvážení, neměla-li by mít těhotná zaměstnankyně vždy možnost přemístění do jiné provozovny, byť spadající do formulace místa výkonu práce v pracovní smlouvě, během svého těhotenství odmítnout.

⁶⁸Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace (k vládnímu návrhu zákona ze dne ... 2016, kterým se mění zákoník práce, s číslem sněmovního tisku 903). In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Digitální repozitář [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110175>. s. 9-16.

9. Pracovní doba těhotné zaměstnankyně

Těhotná zaměstnankyně má ve třetím díle Hlavy IV, desáté části zákoníku práce, upravenou možnost zažádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a zároveň je zde obsažen zákaz zaměstnávat takovou zaměstnankyni prací přesčas.

9.1 Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby

Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce požádá-li těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Ustanovení tedy těhotné zaměstnankyni dává možnost požádat svého zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Žádost musí obsahovat určení této kratší pracovní doby či jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě její časové omezení, a měla by v ideálním případě být písemná. Písemná žádost by pak měla být adresována a zaslána bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, obsahovat datum, místo a podpis zaměstnankyně. Zaměstnavatel by pak měl zaměstnankyni odpovědět též písemnou formou, ač mu tato povinnost uložena není, a je vhodné, aby tuto formu měla i jejich případná dohoda.⁶⁹ Nejlepší je zřejmě uzavřít se zaměstnavatelem písemnou dohodu o změně pracovní smlouvy, ve které bude uveden konkrétní pracovní úvazek, popřípadě i to, na jakou dobu se tato dohoda uzavírá a že po jejím skončení dojde k návratu k původnímu pracovnímu úvazku. V ostatních záležitostech bude platná původní pracovní smlouva.⁷⁰ Navíc je možné kombinovat žádost o kratší pracovní dobu a současně žádost o její jiné rozvržení, než je u zaměstnavatele obecně stanoveno. Mzda či plat pak odpovídá sjednané kratší pracovní době.⁷¹ Zaměstnavatel nemá stanovenou žádnou lhůtu, dokdy by měl žádosti vyhovět, ale pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody, není nic, co by mu bránilo učinit tak okamžitě.⁷²

Kratší pracovní dobou (částečným úvazkem) se nejčastěji rozumí délka pracovní doby, která je kratší než 40 hodin týdně, a obecně může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s tím, že zaměstnanec na kratší pracovní dobu nemá nárok. Pracovní doba může být

⁶⁹NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8, s. 67.

⁷⁰JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 79.

⁷¹BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1001.

⁷²JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 79.

rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé (tzv. stlačený pracovní týden). Jiná úprava pracovní doby představuje individuální rozvržení pracovní doby odlišné od obecného rozvržení pracovní doby.⁷³ Jinou vhodnou úpravou stanovené týdenní pracovní doby by v případě těhotné zaměstnankyně mohlo být přiměřené posunutí začátku či konce pracovní doby, například kvůli ranní nevolnosti spojené s těhotenstvím, dále pak například rozdělení pracovní směny, sloučení dělené pracovní směny⁷⁴ nebo ujednání, na jehož základě bude v jednotlivých dnech týdne zaměstnankyně pracovat různý počet hodin.⁷⁵

Výše zmíněné ustanovení zároveň zakotvuje povinnost zaměstnavatele žádosti těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby vyhovět. Těhotná zaměstnankyně, která o to svého zaměstnavatele požádá, má na kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby právní nárok, kterého se může případně soudně domáhat. Zajistit tímto způsobem, aby těhotné zaměstnankyni v případě její žádosti vyšel zaměstnavatel vstříc, je zásadní i s ohledem na skutečnost, že v drtivé většině případů, kdy zaměstnavatel neumožňuje flexibilitu pracovních poměrů na svém pracovišti nebo pouze vybrané skupině zaměstnanců a zaměstnankyň (např. střední a vyšší management), se pravděpodobně jedná o pouhou výmluvu a neochotu vyjít zaměstnancům vstříc – jak ukazují zkušenosti právní poradny Gender Studies.⁷⁶

Nicméně povinnost vyhovět zde není absolutní, vzhledem k zákonné formulaci „*nebrání-li tomu vážné provozní důvody*“. Zákoník práce tu tedy nechává zaměstnavateli určitý prostor pro vyhnutí se povinnosti žádosti vyhovět, ale „*vážné provozní důvody*“ dále neupřesňuje. Zákoník práce navíc ani neukládá zaměstnavateli povinnost specifikovat tyto důvody v případě nevyhovění žádosti zaměstnankyně. Zaměstnankyně svého zaměstnavatele tak o zdůvodnění požádat může, ale zaměstnavatel jí ho poskytnout nemusí. Pokud by ovšem zaměstnankyně byla přesvědčena, že zaměstnavatelovy důvody nebyly „*vážnými provozními důvody*“ a došlo by k soudnímu sporu, bude už zaměstnavatel nepochybně muset dotyčné důvody soudu specifikovat.⁷⁷

Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, může zaměstnankyně využít i jiné cesty než cesty soudní, která je zdlouhavá, psychicky i finančně náročná, navíc s nejistým výsledkem. Nejlepším

⁷³NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8, s. 67.

⁷⁴JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 76.

⁷⁵NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8, s. 67.

⁷⁶OTÁHALOVÁ, Lucie (pro Gender Studies, o.p.s.). *Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby* [online]. In: Praha, 2011 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/vazne_provozni_duvody-1.pdf, s. 2. - Rozhovor s právníčkou Gender Studies Martinou Štěpánkovou.

⁷⁷JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 81.

řešením je bezesporu dohoda se zaměstnavatelem, o kterou se vyplatí intenzivně usilovat. Případně je možné obrátit se na odbory, pokud jsou u zaměstnavatele zřízeny. Není-li dohoda možná, může zaměstnankyně využít mediace pro řešení sporu se zaměstnavatelem, případně pak podat stížnost na oblastní inspektorát práce.⁷⁸

9.1.1 Náměty de lege ferenda

Problematickým aspektem zde nicméně může být fakt, že pokud se přece jen těhotná zaměstnankyně rozhodne své příkoří řešit soudní cestou, je povinna nadále vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou ve sjednaném rozsahu a pracovní době až do okamžiku soudního rozhodnutí. Avšak životní situace této zaměstnankyně nemusí takové zapojení do pracovního poměru umožňovat a vzhledem k tomu, že pak nemusí být schopna vykonávat práci ve sjednaném rozsahu či pracovní době, může být nakonec nucena se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. V důsledku toho nejenže ztratí zaměstnání jako takové, ale zároveň i nárok na odstupné, neprosadí-li si ho například pod hrozbou soudního sporu.⁷⁹ Ovšem, i kdyby se taková zaměstnankyně byla schopna dočasně zapojit do pracovního poměru dle své pracovní smlouvy, s vyhlídkou na „lepší časy“ po soudním rozhodnutí v její prospěch, je otázkou, zdali by se jí vzhledem k poměrně krátkému časovému období těhotenství cesta soudního sporu vůbec vyplatila. Navíc, vzhledem k absenci povinnosti zaměstnavatele specifikovat zaměstnankyni dotyčné vážné provozní důvody, se těhotné zaměstnankyni, bez bližší znalosti těchto důvodů, bude zřejmě těžko hledat odvaha věc řešit soudně.

Jsem toho názoru, že výše zmíněné možné nedostatky právní úpravy by zmírnila povinnost zaměstnavatele písemně zaměstnankyni sdělit důvody odmítnutí její žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Tuto povinnost mínil stanovit i zmiňovaný vládní návrh zákona s číslem sněmovního tisku 903. Odstavec 2 § 241 zákoníku práce se navrhoval doplnit o větu „*Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.*“⁸⁰ A to právě na ochranu oprávněného zaměstnance, který by měl vždy být o těchto důvodech vyrozuměn.⁸¹ Předpokládalo se, že tato úprava by tak vedla k vyšší transparentnosti v této oblasti a případně i možnosti domáhat se

⁷⁸NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8, s. 68.

⁷⁹OTÁHALOVÁ, Lucie (pro Gender Studies, o.p.s.). *Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby* [online]. In: Praha, 2011 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/vazne_provozni_duvody-1.pdf, s. 4.

⁸⁰Vládní návrh zákona ze dne ... 2016, kterým se mění zákoník práce, s číslem sněmovního tisku 903. In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Digitální repozitář [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?id=110175>, s. 17.

⁸¹Tamtéž, s. 68.

nápravy, například podnětem k prošetření dodržování pracovněprávních předpisů příslušným oblastním inspektorátem práce nebo v případě soudního sporu.⁸²

Problematické může nakonec být i to, že zaměstnavatel nemá stanovenou žádnou lhůtu, dokdy by měl žádosti zaměstnankyně vyhovět, ani lhůtu, dokdy by měl schválenou žádost zrealizovat. Může tak dojít k výrazným průtahům v celé věci, což by mohlo těhotné zaměstnankyni způsobit mnohé komplikace. Proto bych osobně navrhla stanovení přiměřené lhůty, dokdy se zaměstnavatel k žádosti zaměstnankyně má vyjádřit. Co se realizace žádosti týče, tam by zřejmě bylo obtížné konkrétní lhůtu stanovit, vzhledem k tomu, že tato realizace může být v různých situacích různě obtížná.

9.1.2 „Vážné provozní důvody“

Jak vyplývá z ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel je povinen žádosti těhotné zaměstnankyně vyhovět. Jedinou výjimkou je, brání-li mu ve vyhovění žádosti vážné provozní důvody. Je tedy zjevné, že význam vážných provozních důvodů může být v mnoha případech velmi zásadní. Přesto pro tento pojem nenalezneme v zákoníku práce vysvětlení. Je pravdou, že v dnešní době je mnoho podob pracovních činností a může vzniknout řada rozmanitých situací, takže zde zákoník práce ponechává prostor pro zvážení každého konkrétního případu. Zdali jsou u zaměstnavatele skutečně dány vážné provozní důvody, neumožňující vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby, se tedy vždy musí posoudit individuálně v každém jednotlivém případě.⁸³

Legislativa Evropské unie se k této problematice rovněž nevyjadřuje a pojem „vážné provozní důvody“, stejně jako judikatura Evropského soudního dvora, v této souvislosti nevymezuje.⁸⁴

Pro zjištění významu „vážných provozních důvodů“ je tak třeba nahlédnout do ustálené české judikatury. K tomuto pojmu se již v roce 1966 ve svém rozsudku ze dne 29. listopadu 1966, sp. zn. 7 Co 378/66 (R 75/1967) vyjádřil Krajský soud v Ústí nad Labem. Stanovil, že pro posouzení vážnosti provozních důvodů je nutné v konkrétním případě zjistit hlavně rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce pracovnice, provozní poměry organizace, možnost zajistit zastupování pracovnice pracovníkem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i

⁸²NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8, s. 68.

⁸³OTÁHALOVÁ, Lucie (pro Gender Studies, o.p.s.). *Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby* [online]. In: Praha, 2011 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/vazne_provozni_duvody-1.pdf, s. 4.

⁸⁴Tamtéž, s. 3.

vztah a návaznost práce pracovníků v jednotlivých útvarech apod.⁸⁵ Nicméně zásadním je pro dnešní výklad tohoto pojmu rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud ČR“) ze dne 17. prosince 2003, případně dvě další rozhodnutí, rovněž níže uvedená.

V rozsudku ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, Nejvyšší soud ČR zdůraznil, že vážné provozní důvody nemohou být spatřovány v tom, že by zaměstnavatel, kdyby vyhověl žádosti zaměstnankyně o úpravu pracovní doby, vytvořil precedens, kterého by využily i ostatní oprávněné zaměstnankyně. Jinými slovy, vážnými provozními důvody nemůže být zaměstnavatelova obava, že pokud vyhová žádosti svého zaměstnance o úpravu pracovní doby, bude muset vyhovět i případným dalším žádostem oprávněných zaměstnanců.⁸⁶ Klíčovou pro význam „vážných provozních důvodů“ byla v tomto rozhodnutí dále formulace, že pro posouzení vážnosti provozních důvodů je především rozhodující *„vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání ze stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele“*. Nejvyšší soud ČR zároveň stanovil, že nemůže-li zaměstnavatel vyhovět požadavkům zaměstnankyně z vážných provozních důvodů v plném rozsahu, je povinen poskytnout jí kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, jak mu to jeho provoz umožňuje. V případě sporu je zaměstnavatel povinen existenci vážných provozních důvodů prokázat, a to skrze všechny rozhodné konkrétní skutečnosti, z nichž tyto vážné provozní důvody vyplývají.

V rozsudku ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, Nejvyšší soud ČR dále stanovil, že provozem se v této souvislosti rozumí plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, případně jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel vykonává vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Zároveň zdůraznil, že při posuzování vážných provozních důvodů je vždy rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký je tu v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Ze stavu v době, ve které je posuzována tato žádost, je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak

⁸⁵BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1002.

⁸⁶DEMOVÁ, Kateřina (Dvořák Hager & Partners). Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu? *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2014 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>.

při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Nejvyšší soud ČR sdělil, že je, obecně vzato, nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět zmíněné žádosti tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou navzájem zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec. Na druhé straně, zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy umožňují zaměstnavateli, aby zaměstnával vždy jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho aktuálním potřebám. Se zaměstnanci, kteří jsou pro něho z tohoto hlediska nadbyteční, může zaměstnavatel při splnění zákonných předpokladů rozvázat pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost. Z toho vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával, v rozporu se svými potřebami, další (jinak nadbytečné) zaměstnance jenom proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která by v budoucnu (po přijetí takového zaměstnance) mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců, k této žádosti oprávněným. To platí i v případě, že zaměstnavatelem je stát. Závěr tedy je, že vážné provozní důvody brání ve vyhovění žádosti zaměstnance tehdy, jestliže znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele by nenastalo (bylo odvráceno) tím, kdyby zaměstnavatel přijal jiného (dalšího) zaměstnance. Personální stav zaměstnanců působících u zaměstnavatele tak podle Nejvyššího soudu ČR je významný pro posouzení vážnosti provozních důvodů a i personální situace zaměstnavatele může být vážným provozním důvodem.

Ve svém rozsudku ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, Nejvyšší soud ČR jednak potvrdil, že zaměstnavatel může zrušit svoje rozhodnutí, kterým povolil osobě dle § 241 odst. 2 zákoníku práce kratší pracovní dobu, jestliže nastaly vážné provozní důvody, které by bránily tomuto rozhodnutí. Dále Nejvyšší soud ČR připomenul, že je na žalovaném (zaměstnavateli), aby tvrdil a prokazoval, jaké problémy (komplikace) by přineslo zastupování žalobkyně (zaměstnance) případně i zaměstnanci jiných organizačních útvarů, a co konkrétně by muselo být přeorganizováno (kterých konkrétních zaměstnanců a v jakém rozsahu by se takové opatření dotklo). Jinými slovy, kolik zaměstnanců žalovaný měl, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit, jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit také jiní zaměstnanci apod. Řešením může být i přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Nejvyšší soud ČR tak zdůraznil, že ne jakékoli

provozní problémy jsou důvodem pro odepření žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Pouze vážné provozní důvody. Smyslem právní úpravy kratší pracovní doby dle § 241 odst. 2 zákoníku práce je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich (omluvitelné) jiné osobní a rodinné povinnosti. Proto je nutno posuzovat možnosti zaměstnavatele vždy zejména s ohledem na zájmy zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR tak stanovil, že je, pro posouzení vážných provozních důvodů, nutné blíže zkoumat skutečné možnosti zaměstnavatele zajistit svůj provoz. Tedy jaké možnosti (především personální a systémově-organizační) ve vztahu k plnění svých úkolů měl žalovaný (zaměstnavatel). Zaměstnavatel tak není povinen zaměstnávat „nadbytečné“ zaměstnance, aby byl připraven vyhovět případné žádosti o úpravu pracovní doby, ovšem pokud může případné provozní problémy vzniklé v důsledku vyhovění žádosti vyřešit přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti, nejde o „vážné provozní důvody“, pro které může žádost bez dalšího odmítnout.⁸⁷

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že těhotná zaměstnankyně, a další zaměstnanci uvedení v § 241 odst. 2 zákoníku práce, mohou podat žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nicméně se i přesto mohou setkat s odmítnutím. Je proto nutné, aby si těhotná zaměstnankyně byla vědoma toho, že ne každé odmítnutí zaměstnavatele je v souladu se zákoníkem práce. Odmítnout žádost těhotné zaměstnankyně může zaměstnavatel jen z vážných provozních důvodů. Ovšem platí, že nemůže-li zaměstnavatel z těchto důvodů vyhovět žádosti v plném rozsahu, musí tak učinit alespoň v tom rozsahu, v jakém mu to umožňuje jeho provoz.

Pojem „vážné provozní důvody“ je zjevně velmi obecný a široký, a zaměstnavatel tak do něho může zahrnout celou řadu důvodů (za předpokladu, že jejich určení není upraveno v kolektivní smlouvě).⁸⁸ Jedině soud může nakonec určit, zdali uváděné provozní důvody jsou skutečně natolik závažné, že zaměstnavateli brání žádosti vyhovět. V každém případě však vážné provozní důvody zaměstnavatele musí odpovídat interpretaci Nejvyššího soudu ČR obsažené ve zmíněných soudních rozhodnutích.

⁸⁷DEMOVÁ, Kateřina (Dvořák Hager & Partners). Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu? *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2014 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>.

⁸⁸BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda 2008/4)* [online]. 20. 3. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742-bezpecne-pracovni-podminky-tehotnych-zamestnankyn/>.

9.2 Práce přesčas

Ustanovení § 241 zákoníku práce dále pokračuje odstavcem 3, podle kterého se zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně, a některé další zaměstnance, prací přesčas.

Prací přesčas se podle § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je to pak práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu s tím, že těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. O práci přesčas se však nejedná, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Jedná se zde o striktní zákaz, kdy prací přesčas zaměstnavatel nesmí, za žádných okolností, zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni. Od 1. 1. 2012 je tento zákaz v zákoníku práce výslovně uveden, na rozdíl od předchozí úpravy. Nicméně i z předchozí úpravy tento zákaz vyplýval, byť vycházel ze znění „*zaměstnavatel nesmí*“. Dnešní úprava tak sice nepředstavuje věcný posun, ale nepochybně svědčí o velké důležitosti ochrany těhotných zaměstnankyň a s ní související absolutní nepřipustnosti výkonu práce přesčas v jejich případě.⁸⁹

Znamená to tedy, že zaměstnavatel nemůže těhotnou zaměstnankyni zaměstnávat prací přesčas jak jím nařízenou, tak i mezi nimi dobrovolně dohodnutou. Tato zaměstnankyně tedy práci přesčas nesmí vykonávat, ani pokud by s jejím výkonem souhlasila, nebo by její výkon dokonce například z finančních důvodů požadovala. Je tedy v tomto případě zákoníkem práce chráněna i proti své vůli. Práce přesčas by totiž mohla činit těhotné zaměstnankyni obtíže spojené s fyzickou a psychickou zátěží, před kterou ji proto zákoník práce přísně chrání.⁹⁰ Těhotné zaměstnankyně tak představují jedinou skupinu zaměstnanců, kterým je práce přesčas zakázána absolutně.

Zaměstnavatel, který by jednal v rozporu s tímto zákazem, by se dopustil porušení právních předpisů. Nicméně je nutno připomenout, že se v tomto případě předpokládá, že těhotná zaměstnankyně svému zaměstnavateli oznámí, že je těhotná. Neučiní-li tak, opět například za účelem dosažení vyššího výdělků, prací přesčas vykonává a zaměstnavatel o jejím těhotenství neví, neporušuje tento zaměstnavatel ustanovení o zákazu práce přesčas. Obecně totiž platí, že neoznámí-

⁸⁹BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1001.

⁹⁰VAVERČÁKOVÁ, Monika. Pracovní podmínky těhotných žen a matek. *Epravo.cz* [online]. 7. 6. 2002 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-podminky-tehotnych-zen-a-matek-17244.html>.

li zaměstnankyně zaměstnavateli své těhotenství, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna.⁹¹

Nakonec je v souvislosti s pracovní dobou těhotné zaměstnankyně možné dodat, že se tato zaměstnankyně může, jako každý zaměstnanec, se zaměstnavatelem dohodnout i na dalších úpravách své pracovní doby - například se mohou dohodnout na pružné pracovní době. Případně i na vykonávání práce z domova, třeba jen částečném, a to na základě ustanovení § 317 zákoníku práce a v souladu s mezi nimi ujednanými podmínkami. V těchto případech ovšem záleží na vůli obou stran, tedy zřejmě zejména na ochotě zaměstnavatele.

⁹¹Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. *APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství* [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

10. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu při návštěvě těhotenské poradny

V souvislosti s postavením těhotné ženy v pracovněprávních vztazích stojí za zmínku také právo zaměstnance, v souladu s 1. bodem přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu pro účely vyšetření nebo ošetření provedeného ve zdravotnickém zařízení, pokud toto vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu. V souladu s požadavkem článku 9 Směrnice 92/85 výše zmíněné platí i pro návštěvu těhotenské poradny a dalších vyšetření souvisejících s těhotenstvím.⁹²

⁹²Tamtéž.

11. Skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní

Zákoník práce pamatuje na těhotnou zaměstnankyni i v případě skončení pracovního poměru a dalo by se říct zejména v tomto případě. Ke skončení pracovního poměru s ní může dojít všemi obecnými způsoby kromě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Kromě vyloučení tohoto způsobu skončení pracovního poměru najdeme v této oblasti i další projevy ochrany těhotné zaměstnankyně, zejména výrazné omezení možností výpovědi ze strany zaměstnavatele. Z pohledu mezinárodních závazků úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s těhotnou zaměstnankyní výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru představuje přímo i primární ochranné opatření, které nezřídka přesahuje až do oblasti zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.⁹³

Je zřejmé, že zaměstnavatel by mohl mít tendenci skončit pracovní poměr právě se zaměstnankyní těhotnou, vzhledem k její nadcházející dlouhodobé absenci v práci a nutnosti zaměstnavatele si, zpravidla, za ni hledat dočasnou náhradu. Těhotná zaměstnankyně má navíc, jak bylo doposud v práci demonstrováno, zákonem dānu řadu oprávnění v rámci svých pracovních podmínek, díky kterým ji může zaměstnavatel vnímat jako problematickou. Pro těhotnou zaměstnankyni však nezamýšlené skončení pracovního poměru může mít zcela zásadní nepříznivé důsledky. Je proto nezbytné, aby existovala zákonná úprava, která těhotnou zaměstnankyni do určité míry před tímto skončením pracovního poměru ochrání a zajistí, že s ní bude pracovní poměr skončen pouze, bude-li to sama chtít nebo nebude-li možné její další zaměstnávání po zaměstnavateli spravedlivě požadovat. Zmíněnou zákonnou úpravu nalezneme v Hlavě IV, zvané „Skončení pracovního poměru“, druhé části zákoníku práce.

11.1 Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Výpověď patří mezi způsoby skončení pracovního poměru, kde je ochrana těhotné zaměstnankyně nejvíce patrná. I v případě těhotné zaměstnankyně samozřejmě platí obecná ustanovení o výpovědi, jako je nutnost písemné formy, možnost výpovědi jen z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených, jasné skutkové vymezení takového důvodu a podobně. Nicméně z hlediska zmíněné ochrany jsou klíčové § 53 a § 54 zákoníku práce. Ty totiž upravují takzvanou ochrannou dobu zaměstnance, která pamatuje, kromě jiných, právě i na zaměstnankyni těhotnou.

⁹³LACKO, Miloš. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-191-5, s. 54.

11.1.1 Zákaz výpovědi v ochranné době

Zákaz výpovědi dané těhotné zaměstnankyni nepochybně představuje ochranné opatření, které se odvíjí od silného mezinárodněprávního závazku a také závazku uniového podle čl. 10 Směrnice 92/85.⁹⁴ Ochranná doba představuje období, během kterého nelze těhotné zaměstnankyni, stejně jako i zaměstnankyni na mateřské dovolené či zaměstnankyni a zaměstnanci na rodičovské dovolené, dát výpověď i přesto, že jsou jinak pro takovou výpověď splněny všechny podmínky. Je zde totiž zohledněna obtížná (mimořádná) životní situace zaměstnankyně, v níž hledání jiného zaměstnání by bylo velmi těžké, a výpověď by proto v tomto případě představovala nepřiměřenou tvrdost.⁹⁵

Ochranná doba chrání těhotnou zaměstnankyni po celou dobu těhotenství, i když nebylo dosud zaměstnavatelem zjištěno, jak zaznělo již v rozhodnutí z roku 1967 Krajského soudu v Bratislavě 8 Co 730/66 (Rc 74/1967), a dokonce i když o něm při podání výpovědi nevěděla ani samotná zaměstnankyně. Je-li dodatečně zjištěno, že zaměstnankyně byla v době řádného doručení výpovědi těhotná, výpověď z pracovního poměru je neplatná.⁹⁶ Musí být však prokazatelné, že v době výpovědi byla zaměstnankyně skutečně těhotná.⁹⁷ Ochranná doba se v každém případě týká pouze výpovědi, a to ze strany zaměstnavatele, a neovlivňuje tak jiné způsoby skončení pracovního poměru. Chce-li těhotná zaměstnankyně sama dát výpověď, může tak samozřejmě učinit kdykoliv bez ohledu na ochrannou dobu.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, které stanoví, že těhotná zaměstnankyně je v ochranné době, představuje ustanovení kogentní. Lze tak dovodit z § 363 odst. 1 zákoníku práce, který výslovně vylučuje odchýlení se od zákazu výpovědi dané těhotné zaměstnankyni. Zakazuje se propuštění zaměstnankyně i přesto, že tato zaměstnankyně nemůže sjednané pracovní povinnosti vykonávat, jelikož po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná. K odchýlné úpravě nemůže dojít smlouvou ani vnitřním předpisem, ledaže by se jednalo o odchýlení se ve prospěch této zaměstnankyně.⁹⁸

⁹⁴Tamtéž.

⁹⁵JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 28.

⁹⁶BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 352, s. 356.

⁹⁷Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. *APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství* [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

⁹⁸JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně (zdroj: Práce a mzda 2013/3). *Mzdová praxe* [online]. 8. 3. 2013 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/>.

Dal-li by zaměstnavatel v rozporu se zákoníkem práce zaměstnankyni výpověď v ochranné době, bude neplatná. Není přitom významné, věděl-li zaměstnavatel o tom, že dává výpověď chráněné zaměstnankyni nebo že ochranná doba již začala běžet. Zákaz výpovědi v ochranné době totiž působí objektivně a právní následky z jeho porušení nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. Neplatná je navíc výpověď i tehdy, má-li výpovědní doba skončit až po uplynutí ochranné doby. Pro určení, zda výpověď byla podána v ochranné době, je rozhodné řádné doručení výpovědi zaměstnankyni.⁹⁹

Je-li těhotná zaměstnankyně přesvědčená, že jí byla dána výpověď neplatná, může na základě § 72 zákoníku práce ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr výpovědí skončit, podat žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. Dodržet lhůtu je velice důležité, neboť uplyne-li marně, právo zaměstnankyně na určení neplatnosti právního úkonu rozvázání pracovního poměru definitivně zaniká a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. V případě, že zaměstnavatel dal těhotné zaměstnankyni neplatnou výpověď a tato zaměstnankyně u něho chce dále pracovat, musí mu písemně a bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával. Pracovní poměr pak trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout ji náhradu mzdy. Pokud mu však nic neoznámí, platí, nedohodnou-li se jinak, že pracovní poměr skončí ke dni uplynutí výpovědní doby dohodou.¹⁰⁰

Ochranná doba má vliv nicméně i v situaci, kdy byla výpověď dána v době, kdy zaměstnankyně těhotná nebyla. Zákon tak do určité míry chrání i zaměstnankyni, která otěhotní až po platné výpovědi z pracovního poměru. Dle ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce platí, že byla-li zaměstnankyni dána výpověď ještě před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, dochází ke stavení výpovědní doby a ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tak skončí teprve až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, tj. těhotenství a dalších ochranných dob, typicky po skončení mateřské, případně navazující rodičovské dovolené.¹⁰¹ Ledaže by zaměstnankyně na prodloužení pracovního poměru netrvala a sdělila to zaměstnavateli, nejpozději před uplynutím posledního dne (neprodloužené) výpovědní doby. Pak by výpovědní doba skončila stejně, jako kdyby vůbec k ochranné době nedošlo.¹⁰²

⁹⁹BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 352.

¹⁰⁰NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8, s. 59.

¹⁰¹Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

¹⁰²BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 353.

Výjimkou je pak případ, kdy zaměstnankyně obdrží výpověď z důvodu, pro který s ní může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a byla-li ji tato výpověď dána před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, tak dle ustanovení § 54 c) zákoníku práce dojde k prodloužení výpovědní doby, která skončí již současně s mateřskou dovolenou. K prodloužení ani stavení výpovědní doby naopak nedojde, pokud ochranná doba, která začala běžet po podání výpovědi, skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.¹⁰³

11.1.2 Zákaz výpovědi dané těhotné zaměstnankyni v judikatuře Evropského soudního dvora

Ochranná doba těhotné zaměstnankyně vyplývá i z práva Evropské unie, konkrétně článku 10 Směrnice 92/85. Ten byl přijat s ohledem na možný nepříznivý dopad výpovědi na fyzický i psychický stav těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících, včetně možného obzvláště závažného rizika, že by tato výpověď mohla vést k dobrovolnému ukončení těhotenství ze strany těhotných žen.¹⁰⁴

Evropský soudní dvůr se k problematice výpovědi těhotné zaměstnankyně vyjádřil několikrát. Například v případě C-460/06 – Paquay, kde zdůraznil, že tento článek je třeba vykládat tak, že nezakazuje pouze oznámení rozhodnutí o výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte během ochranné doby zaměstnankyně, ale rovněž přijímání opatření k přípravě takového rozhodnutí před uplynutím této doby. V případě C-506/06 - Mayr se Evropský soudní dvůr dále zabýval i oplodněním in vitro a stanovil, že zákaz výpovědi těhotné ženy, v čl. 10 bodě 1 výše zmíněné směrnice, musí být vykládán v tom smyslu, že se nevztahuje na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění in vitro, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermii jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná in vitro, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy. Nicméně, byla-li by výpověď založena především na skutečnosti, že dotyčná zaměstnankyně podstoupila tento zákrok, riskoval by tím zaměstnavatel porušení zákazu přímé diskriminace na základě pohlaví (oplodnění in vitro se může týkat pouze žen). Podle rozhodnutí C-232/09 – Danosa musí stejným způsobem být chráněna i členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, pokud má postavení „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu Směrnice 92/85. Není tedy přípustná vnitrostátní úprava, která by umožňovala její odvolání bez omezení. V rozhodnutí C-109/00 – Tele Danmark bylo dále stanoveno, že zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyně platí i v případě, kdy byla zaměstnána dočasně na dobu určitou a nesdělila, přestože o tom věděla, že je těhotná a podstatnou část této doby určité nebyla kvůli těhotenství schopná odpracovat. Zaměstnankyně zde neměla žádnou povinnost své těhotenství zaměstnavateli

¹⁰³Tamtéž, s. 352.

¹⁰⁴Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 14. července 1994, C-32/93 – Webb, odst. 21.

oznamovat a nejednalo se z její strany ani o porušení dobré víry. Evropský soudní dvůr zároveň také dodal, že velikost zaměstnavatele právnické osoby, ani délka pracovního poměru nemají na tento zákaz výpovědi žádný vliv. Nakonec i v případě C-438/99 – Jiménez Melgar se Evropský soudní dvůr zabýval pracovním poměrem těhotné zaměstnankyně na dobu určitou. Jednak potvrdil, že zákaz výpovědi těhotné ženy se vztahuje jak na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, tak i určitou. Dále pak stanovil, že neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou jako takové zakázáno není. Ovšem, pokud by toto neobnovení bylo dáno čistě z důvodu těhotenství zaměstnankyně, dopustil by se zaměstnavatel přímé diskriminace zaměstnankyně na základě pohlaví.¹⁰⁵ Stejné diskriminace by se zaměstnavatel podle rozhodnutí C-32/93 – Webb dopustil i v případě, dal-li by výpověď zaměstnankyni, která byla přijata, aby nahradila jinou zaměstnankyni během mateřské dovolené, a to i přesto, že nemůže pracovní povinnosti vykonávat, jelikož sama po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná. Evropský soudní dvůr také zdůraznil, že těhotenství nelze srovnávat s žádnou patologickou podmínkou či s nezpůsobilostí k práci ze zdravotních důvodů.¹⁰⁶ Nakonec pak stanovil, že propuštění těhotné zaměstnankyně přijaté do pracovního poměru na dobu neurčitou, nemůže být odůvodněno tím, že není schopna splnit svůj základní závazek pracovat, jelikož její ochrana nemůže být závislá na skutečnosti, zda její přítomnost na pracovišti je podstatná pro správné fungování zaměstnavatele.¹⁰⁷

11.1.3 Výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době

Zákaz výpovědi v ochranné době nicméně obsahuje výjimky, které umožňují těhotné zaměstnankyni v určitých případech přeci jen dát výpověď. Z ustanovení § 54 zákoníku práce, který uvádí případy, na které se zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce nevztahuje, vyplývá, že těhotné zaměstnankyni je možné dát výpověď pouze z důvodu zrušení zaměstnavatele (jeho části) a z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

Ještě do 31. 12. 2011 bylo těhotné zaměstnankyni možno dát výpověď i z důvodu přemístění zaměstnavatele (jeho části) jiného než v mezích místa výkonu práce zaměstnankyně. S odkazem na požadavky vyplývající z Evropské sociální charty byla tato výjimka ze zákazu výpovědi omezena ve vztahu k přemístění zaměstnavatele (jeho části) a tím posílena ochrana, kromě jiných, také

¹⁰⁵Výběr judikátů podle: DILONGOVÁ, L'ubica. *Ochrana tehotných žien a matiek: Judikatúra Súdneho dvora EÚ*. Bratislava: Sprint 2, 2012. ISBN 978-80-89393-81-7.

¹⁰⁶BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5, s. 72.

¹⁰⁷JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně (zdroj: Práce a mzda 2013/3). *Mzdová praxe* [online]. 8. 3. 2013 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/>.

těhotné zaměstnankyně.¹⁰⁸ V současné době tak není možné těhotné zaměstnankyni, ani zaměstnankyni na mateřské dovolené, dát v souladu se zákoníkem práce z důvodu přemístění zaměstnavatele výpověď.

Výpověď zaměstnanci musí obecně dle § 50 zákoníku práce být vždy dána pouze z důvodu uvedeného mezi taxativně vymezenými důvody v § 52 zákoníku práce. Důvod musí být skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným a není možné u jedné a té samé výpovědi výpovědní důvod dodatečně měnit. Ve výpovědi musí tedy zaměstnavatel transparentně uvést, z jakého konkrétního důvodu dává zaměstnanci výpověď. Naplnění výpovědního důvodu se posuzuje vždy podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi (v době řádného doručení výpovědi zaměstnankyni)¹⁰⁹, a posuzuje-li nakonec soud z jakého důvodu v § 52 zákoníku práce byla zaměstnankyni výpověď dána, vychází vždy ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu, nikoliv z právní kvalifikace tohoto důvodu zaměstnavatelem.¹¹⁰

11.1.3.1 Výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele či jeho části

Obecně platí, že je v zájmu efektivnosti národního hospodářství zaměstnavateli umožnit, aby způsobem odpovídajícím tomu, jak se mění jeho „ekonomické aktivity“, mohl změnit (a popřípadě i ukončit) svá práva a povinnosti zaměstnavatele. Dojde-li u něho ke změnám v organizaci jeho obchodního závodu nebo v jeho činnostech (úkolech), pro které zaměstnává fyzické osoby v základních pracovněprávních vztazích, mění se tím, případně někdy i zcela odpadá ekonomický (hospodářský) účel vystupování fyzické osoby, právnické osoby nebo státu jako zaměstnavatele.¹¹¹ Rozvázání pracovního poměru při zrušení zaměstnavatele nebo jeho části není ve vztahu k žádným zaměstnancům omezeno. Je to proto, že takový zaměstnavatel stejně nemá, objektivně vzato, možnost zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a další trvání pracovního poměru tak nemá ani pro samotného zaměstnance jakýkoli smysl.¹¹² „Zrušení“ zaměstnavatele je nicméně výpovědní důvod, který může v praxi vyvolat mnoho interpretačních otázek, a může tak vytvářet u zaměstnavatele tendenci zahrnout do něho situace, které „zrušením“ zaměstnavatele nejsou.

Pojem „ruší-li se zaměstnavatel“ v § 52 písm. a) zákoníku práce je třeba chápat v souvislosti se smyslem právní úpravy obsažené v tomto ustanovení, který spočívá v promítnutí „organizačních

¹⁰⁸BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Mzdová praxe* [online]. 21.12.2011 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>.

¹⁰⁹BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 317.

¹¹⁰Tamtéž, s. 337 - NS 21 Cdo 1524/98 (SJ 11/1999).

¹¹¹Tamtéž, s. 316.

¹¹²Tamtéž, s. 358.

změn“ do postavení fyzické nebo právnické osoby zaměstnavatele.¹¹³ V rozsudku ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009, Nejvyšší soud ČR stanovil, že zrušení zaměstnavatele nebo jeho části představuje opatření zaměstnavatele, na základě kterého buď zcela přestane podnikat (provozovat svůj obchodní závod) nebo vykonávat jiné činnosti, pro které (dosud) zaměstnával fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu (aniž musí zaměstnavatel právnická osoba zaniknout), nebo se takové opatření týká jen organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Nejedná se tedy o „*takové organizační opatření, jehož důsledkem není, že zaměstnavatel nebo jeho část přestane zcela podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru*“. Nejvyšší soud ČR také stanovil, že organizační opatření, jímž (jimiž) zaměstnavatel sleduje pouhý „útlum“ svých výrobních či jiných činností, aniž zároveň dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. a) zákoníku práce. V každém případě však k tomuto zrušení zaměstnavatele či jeho části musí dojít bez přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. V opačném případě by bylo vyloučeno, aby takový přechod doprovázela výpověď zaměstnanci ze strany dosavadního zaměstnavatele, a to i v případě, že přejímající zaměstnavatel nemá možnost tohoto zaměstnance v době po účinnosti přechodu zaměstnávat.¹¹⁴

Zrušení zaměstnavatele tedy může představovat například rozhodnutí fyzické osoby ukončit své podnikání, rozhodnutí insolvenčního soudu o ukončení provozu dlužníkovy obchodního závodu, úřední zákaz udělený právnické nebo fyzické osobě provozovat určité činnosti nebo rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části zároveň představuje faktické, nikoliv pracovněprávní jednání, a nedopadají tak na něj důvody nicotnosti nebo neplatnosti.¹¹⁵ Co se důvodů zrušení zaměstnavatele nebo jeho části týče, tyto důvody jsou samy o sobě nepodstatné. Ke zrušení může dojít z jakéhokoli právního důvodu nebo i bez právního důvodu, může být spojeno se zánikem právnické osoby nebo s její přeměnou, ale také i v případě, kdy její právní osobnost není jakkoliv dotčena.¹¹⁶ Není zároveň zákonem stanovena žádná konkrétní forma rozhodnutí o této organizační změně, ani požadavek, že by rozhodnutí muselo být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jinak zveřejněno. Stačí, když nevzbuzuje pochybnost o tom, že bylo přijato. Označení tohoto rozhodnutí taktéž nehraje samo o sobě roli, a pokud z hlediska svého

¹¹³Tamtéž, s. 317.

¹¹⁴BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 317-318.

¹¹⁵Tamtéž, s. 318.

¹¹⁶Tamtéž, s. 317-318.

smyslu a účelu opravdu směřovalo k uvedeným cílům, není ani podstatné, bylo-li organizační změnou dosaženo sledovaného efektu nebo ukáže-li se organizační změna posléze jako neúčinná.¹¹⁷ Je nicméně podstatné, aby v době, kdy je dána výpověď, bylo již o organizační změně (zde zrušení zaměstnavatele nebo jeho části) rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny zaměstnavatel v dohledné době, zpravidla během výpovědní doby, pozbude možnosti zaměstnance zaměstnávat.¹¹⁸

Tento výpovědní důvod v sobě zahrnuje jak zrušení zaměstnavatele jako takového, tak i zrušení jeho části. Za část zaměstnavatele lze považovat pobočku, dílnu, oddělení, útvar nebo jinou složku obchodního závodu, jakož i organizační jednotku, v níž jsou provozovány jiné činnosti (úkoly) než podnikání. Vyznačuje se tím, že vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) samotného zaměstnavatele. Tato složka obchodního závodu nebo organizační jednotka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování své působnosti. Zpravidla je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele, a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.¹¹⁹ Nejvyšší soud ČR se vyjádřil ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3133/2005, i s odkazem na svůj předešlý rozsudek sp. zn. 2 Cdo 727/96, že z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen tehdy, *„jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy“*.¹²⁰ Pokud by zaměstnavatel pozbyl pouze možnost přidělovat zaměstnanci působícímu v jeho části práci podle pracovní smlouvy, aniž by došlo ke zrušení takové části zaměstnavatele, byl by dán výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance.¹²¹ Pro tento důvod je charakteristické, oproti jiným organizačním výpovědním důvodům, že zaměstnavatel může i po organizační změně (rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce apod.) zaměstnanci nadále přidělovat (objektivně vzato) práci dle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není nadále pro zaměstnavatele potřebná, neboť se zaměstnanec stal, v důsledku organizační změny,

¹¹⁷Tamtéž, s. 320-321.

¹¹⁸Tamtéž, s. 341.

¹¹⁹Tamtéž, s. 318.

¹²⁰Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

¹²¹JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1, s. 69.

nadbytečným.¹²² Z důvodu nadbytečnosti však těhotné zaměstnankyni výpověď v souladu se zákoníkem práce dát nelze.

11.1.3.2 Výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr

Těhotné zaměstnankyni lze rovněž dát výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Těmito důvody může, na základě § 55 zákoníku práce, být pravomocné odsouzení zaměstnankyně pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Dále pak porušila-li zaměstnankyně povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Nicméně z těchto důvodů lze těhotné zaměstnankyni dát pouze výpověď, nikoliv s ní okamžitě zrušit pracovní poměr. V tomto požadavku se opět projevuje zvláštní ochrana těhotné zaměstnankyně, jelikož okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem má pro zaměstnance mnohem horší dopad v mnoha ohledech, včetně absence nároku na odstupné či výpovědní doby.

Každý zaměstnanec, včetně těhotné zaměstnankyně, je povinen dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, což spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny v prvé řadě přímo zákonem (zejména ustanoveními § 38 odst. 1 písm. b), § 301, § 302-304 zákoníku práce). Další povinnosti mohou zaměstnanci vyplývat z pracovního řádu, pracovní smlouvy nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance.¹²³ Jejich případné porušení, jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, pro účely právního postihu, musí být zaviněno alespoň z nedbalosti (nevědomé), musí dosahovat určitý stupeň intenzity¹²⁴ a jsou tím porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu.¹²⁵ Jaké porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci je jejím porušením zvláště hrubým způsobem zákon nestanoví. Nestanoví ani, z jakých hledisek má v konkrétním případě vycházet soud. Vymezení hypotézy právní normy tak závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. Ten může při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k

¹²²BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 319-320.

¹²³JANEČKOVÁ, Eva. Porušování pracovních povinností ve světle judikatury (zdroj: Práce a mzda 2014/6). *Mzdová praxe* [online]. 6. 6. 2014 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45564v56890-poruvovani-pracovnich-povinnosti-ve-svetle-judikatury/>.

¹²⁴Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

¹²⁵BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 347 - NS ČSR 5 Cz 19/76 (Rc 50/1977).

době a situaci, v jaké došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu a podobně. Soudu je tak ponechána široká možnost uvážení, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále trval.¹²⁶

Soud tedy ve svém rozhodování není omezen žádnými konkrétními mantinely, ale bere v úvahu pouze specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů. Podle dosavadní soudní praxe může za porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci zvláště hrubým způsobem být považována například její déle trvající neomluvená nepřítomnost v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek apod.¹²⁷ Soud zároveň nepřihlíží k případnému zaměstnavatelovu hodnocení určitého chování zaměstnance, obsaženého například v jeho pracovním řádu, jiném vnitřním předpisu či hodnocení v kolektivní smlouvě. Jinými slovy, jaké chování považuje zaměstnavatel za zvláště hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů není pro rozhodnutí soudu významné.¹²⁸

Ve vztahu k těhotné zaměstnankyni je také nutno zmínit, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci, dle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, přidělovat práci, kterou zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat. To platí i v případě, jde-li o druh práce a místo výkonu práce, které jsou v pracovní smlouvě dohodnuté. Pokud by těhotná zaměstnankyně z tohoto důvodu výkon práce odmítla, nemůže se z její strany jednat o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci.¹²⁹

Důležitou podmínkou pro tuto výpověď ze strany zaměstnavatele je, že musí být dána pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi zaměstnavatel dozvěděl, jak vyplývá z § 58 zákoníku práce. Nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Popřípadě v dalších lhůtách ve zvláštních případech podle § 58 zákoníku práce. Podal-li by zaměstnavatel tuto výpověď opožděně, byla by neplatná.

¹²⁶Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

¹²⁷DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]*. Praha: ASPI, 2005. Otázky a odpovědi z praxe (ASPI). ISBN 80-7357-100-5, s. 45-46.

¹²⁸BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 334.

¹²⁹Tamtéž, s. 348 - NS ČSR 5 Cz 12/79 (Rc 31/1980).

11.2 Další způsoby skončení pracovního poměru

11.2.1 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Mezi další způsoby, jak skončit s těhotnou zaměstnankyní pracovní poměr, patří jeho zrušení ve zkušební době. Obecně smyslem zkušební doby jako takové je umožnit oběma stranám, zaměstnavateli i zaměstnanci, aby mohli dobře zvážit, zdali chtějí v pracovním poměru skutečně setrvat. S pracovním poměrem se pojí řada práv a povinností na obou stranách, a je proto žádoucí, aby měly obě strany nějaký čas na rozmyšlenou. Každá ze stran pak může pracovní poměr písemně zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Jediným omezením zde podle § 66 odst. 1 zákoníku práce je, že zaměstnavatel ve zkušební době nesmí s žádným zaměstnancem zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti (karantény).

Těhotná zaměstnankyně jako taková v tomto případě žádné zvláštní ochrany nepožívá, vzhledem ke smyslu zkušební doby, a i s ní může v této době být pracovní poměr rozvázán. Nejvyšší soud ČR však výslovně stanovil, že důvod pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době nesmí být diskriminační. Učinil tak v rozsudku ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, ve kterém uvedl, že z žádného ustanovení zákoníku práce nevyplývá, že by pravidla o rovném zacházení a zákazu diskriminace nedopadala i na zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době. I takové jednání totiž může vykazovat znaky diskriminačního jednání a být v rozporu s principy rovného zacházení a vést dokonce k neplatnosti. Fakt, že se jedná o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamena, že by neměl být poměřován z hlediska zákazu diskriminace a rovného zacházení. Zaměstnavatel tak nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době se zaměstnankyní jen proto, že je těhotná. Pokud tak učiní z jiných důvodů nebo bez udání důvodu, je to v pořádku.

Z uvedeného vyplývá, že i zdánlivě neomezený výraz „z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“ přece jen určité limity má. V praxi však i tak zůstává zjednodušeným způsobem skončení pracovního poměru, zaměstnavateli v zásadě stačí pohlídat si, aby důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době vůbec neuváděl, popřípadě zvolil důvod, který nespočívá v samotném těhotenství zaměstnankyně. Ochrana těhotné zaměstnankyně tak v tomto případě chybí, ale vzhledem ke zmíněnému účelu zkušební doby je tato přednost flexibility pracovněprávního vztahu před ochranou těhotné zaměstnankyně smysluplná a také potřebná.

11.2.2 Skončení pracovního poměru uplynutím doby, dohodou a rozvázáním pracovního poměru ze strany těhotné zaměstnankyně

Pokud je těhotná zaměstnankyně zaměstnaná na dobu určitou, její těhotenství nemá vliv na skončení tohoto pracovního poměru uplynutím sjednané doby.

Nic také nebrání těhotné zaměstnankyni uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru. Dohoda totiž patří mezi nejjednodušší způsoby skončení pracovního poměru, jelikož její použití není zákonem nijak omezeno (ani ochrannou dobou těhotné zaměstnankyně), je pouze stanovena nutnost písemné formy. K dohodě dochází na základě vzájemného souhlasu zaměstnavatele a zaměstnankyně. Zaměstnankyně by si ale měla být dobře vědoma následků takové dohody, a zejména absence jakýchkoli ochranných dob. Například, pokud zaměstnavatel dohodu o rozvázání pracovního poměru navrhne zaměstnankyni, která si není jistá, je-li těhotná, měla by si raději prosadit výpověď. Těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru totiž není, na rozdíl od výpovědi, důvodem neplatnosti takové dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství nevěděla. Tento názor je zastáván soudy více než 20 let.¹³⁰

Ponecháme-li stranou možnost zániku pracovního poměru smrtí zaměstnankyně či zaměstnavatele a případy skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, je nakonec nutno dodat, že těhotná zaměstnankyně také, jako každý jiný zaměstnanec, může rozvázat pracovní poměr ze své vlastní iniciativy výpovědí či sama okamžitě zrušit pracovní poměr v souladu se standardními podmínkami zákoníku práce. Zaměstnavatel však s ní okamžitě zrušit pracovní poměr v žádném případě nesmí, jak již bylo popsáno výše.

¹³⁰DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]*. Praha: ASPI, 2005. Otázky a odpovědi z praxe (ASPI). ISBN 80-7357-100-5, s. 39.

12. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k těhotné zaměstnankyni

Podle § 74 odst. 1 zákoníku práce, má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů primárně zaměstnanci v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nicméně také zakládají základní pracovněprávní vztahy a jsou běžně uzavírány. U pracovního poměru je již zřejmé, že ochrana těhotné zaměstnankyně je rozsáhlá, zbývá tedy zhodnotit, je-li těhotná zaměstnankyně nějakým způsobem chráněna také v případě, pracuje-li na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li stanoveno jinak. Úprava pro výkon práce v pracovním poměru se nicméně neuplatní pro ve stejném odstavci vyjmenovaná ustanovení včetně těch týkajících se převedení na jinou práci a přeložení, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a pracovní doby a dobu odpočinku, a to rovněž s ohledem na fakt, že zaměstnavatel nemá v těchto dohodách povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Pouze se zde vztahuje zásada, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Vztáhnutí mnoha z vyloučených ustanovení na tyto dohody by dokonce ani v praxi nedávalo smysl.¹³¹

U obou dohod musí nicméně být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206 zákoníku práce. Pracuje-li zaměstnanec na dohodu o provedení práce či pracovní činnosti, má i v takovém případě jeho zaměstnavatel povinnost omluvit zaměstnancovu nepřítomnost po dobu zejména dočasné pracovní neschopnosti, karantény, mateřské a rodičovské dovolené či dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti. Zákoník práce zároveň výslovně umožňuje u zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti sjednat právo na jiné důležité osobní překážky v práci, včetně návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření souvisejících s těhotenstvím, případně ho stanovit ve vnitřním předpise, při dodržení podmínek § 199 a 206 zákoníku práce. Zde se ale už jedná pouze o možnost.

Zcela se zároveň uplatní zaměstnavatelovy povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Těhotná zaměstnankyně tak určitě nesmí podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce konat práce, které jí jsou zakázané, ani práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejím schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel musí dodržet svou informační povinnost podle § 103

¹³¹BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 508.

zákoníku práce včetně té speciálně se vztahující k těhotné zaměstnankyni podle § 103 odst. 1 písm. h).

V případě zrušení právního vztahu založeného některou z dohod zákoník práce stanoví, že není-li sjednán způsob jeho zrušení, může být podle § 77 odst. 4 zákoníku práce zrušen dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s pouhou patnáctidenní výpovědní dobou začínající dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně, případně okamžitým zrušením, které však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. V každém případě zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr vyžaduje písemnou formu, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží. Nakonec se lze domnívat, že ačkoliv se ustanovení o skončení pracovního poměru v případě dohod nepoužijí, § 69-72 zákoníku práce lze nicméně přiměřeně aplikovat i na případné neplatné skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³² V každém případě se zde neuplatní žádná ochranná doba těhotné zaměstnankyně, ani jiná její zvláštní ochrana.

Z výše uvedeného je tedy zjevné, že výrazné ochrany se těhotná zaměstnankyně pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nedočká. Řada ochranných institutů přítomná v pracovním poměru je v právním vztahu založeném některou z dohod podle § 77 odst. 2 zákoníku práce vyloučena. Nicméně vzhledem k absenci zákazu výpovědi dané těhotné zaměstnankyni, bude i jakákoliv zbylá ochrana těhotné zaměstnankyně v tomto právním vztahu prakticky bezvýznamná. Bude-li těhotná zaměstnankyně působit zaměstnavateli jakékoliv komplikace, nic mu reálně nebrání s ní právní vztah zrušit. Takovéto nastavení je způsobeno povahou a účelem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které spočívají ve větší flexibilitě ohledně sjednávání těchto dohod, jejich průběhu, a zejména skončení. Zaměstnavatel se zde proto nemínil být zatěžován řadou zpravidla zaměstnance chránících ustanovení.¹³³ Dohody jsou využívány zejména v případech, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance dostatek práce, a uzavření pracovního poměru tak pro něho není ekonomicky výhodné. Ochranná funkce pracovního práva je v tomto případě velmi oslabena a zaměstnanec obecně postrádá řadu zákonných oprávnění, což platí i pro těhotnou zaměstnankyni. Proto je také zaměstnání založené dohodou označováno za prekérní - je nejisté vzhledem k možnosti jednostranného skončení, dočasné a také riskantní vzhledem k omezené míře zákonné ochrany postavení zaměstnance.¹³⁴ Nic ovšem nebrání zaměstnavateli domluvit se se zaměstnankyní na použití určitých vyloučených ustanovení, je to však už jen otázka vůle smluvních stran, zejména zaměstnavatele.

¹³²Tamtéž.

¹³³Tamtéž, s. 509.

¹³⁴BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, s. 329.

Závěr

Obsah práce jen potvrzuje, že pracovněprávních institutů tvořících zvláštní chráněné postavení těhotné zaměstnankyně je v rámci pracovního poměru mnoho. Ač všechny poskytují těhotné zaměstnankyni určitou ochranu, její míra se u jednotlivých institutů liší. Nastavení této míry se v průběhu času měnilo a muselo být přehodnocováno i s ohledem na zásadu rovnosti mužů a žen a zákazu diskriminace. V této problematice se zároveň výrazně projevuje střet zájmu na ochraně těhotné zaměstnankyně a snahy zachovat co nejvyšší míru flexibility a smluvní volnosti, jejíž absence, jak bylo zjištěno, může občas být i v neprospěch těhotné zaměstnankyně. Předmětné instituty ochrany pak také dle mého názoru obsahují několik problematických aspektů, kterým je dobré věnovat pozornost.

Závěrečné zhodnocení současné právní úpravy s případnými náměty *de lege ferenda* provedu pro přehlednost v níže uvedených bodech.

1. Definice „těhotné zaměstnankyně“

V první řadě stojí za zmínku absence definice „těhotné zaměstnankyně“ v zákoníku práce. Směrnice 92/85 za těhotnou zaměstnankyni považuje takovou zaměstnankyni, která zaměstnavateli své těhotenství oznámí. Český zákoník práce uplatnění zvláštní ochrany těhotné zaměstnankyně neváže na podmínku oznámení těhotenství. Poskytuje tak ve své podstatě těhotné zaměstnankyni větší ochranu než právo Evropské unie a chrání ji již přímo od otěhotnění.

Tato úprava ovšem dle mého názoru vytváří paradoxní situaci, kdy zaměstnavateli vznikají vůči těhotné zaměstnankyni povinnosti ve chvíli, kdy netuší a ani při vší snaze tušit nemůže, že je zaměstnankyně těhotná. Zejména jeho povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou být jen těžko splněny, neoznámí-li zaměstnankyně zaměstnavateli své těhotenství, což je její právo, a ten o něm proto neví. Ve výsledku je pak zvláštní ochrana těhotné zaměstnankyně stejně vázána na její oznámení. Výslovné stanovení, že těhotnou zaměstnankyní je ta zaměstnankyně, která své těhotenství zaměstnavateli oznámí, by odstranilo možné pochybnosti na straně zaměstnavatele, odkdy má své zákonné povinnosti plnit. Mám za to, že v praxi by míra ochrany těhotné zaměstnankyně zůstala zachována, ale právní úprava by byla jasnější a smysluplnější.

2. Zakázané práce

Co bylo kdysi v minulosti považováno za moderní právní úpravu chránící zaměstnankyně před určitými náročnými či rizikovými pracemi jakožto křehké subjekty pracovního práva, začalo

být časem posuzováno jako právní úprava rozporná s dnes významnou zásadou rovného zacházení s muži a ženami a zákazem diskriminace. Česká právní úprava dlouho vycházela z toho, že žena má být zákonem chráněna vzhledem ke svým fyziologickým zvláštnostem, a zejména schopnosti rodit děti. Mělo se za to, že tyto odlišnosti činí zjevným, že ženy nemohou být zaměstnávány všemi pracemi, kterými jsou zaměstnání muži. Každá žena tak byla preventivně chráněna před ohrožováním jejího možného mateřství. Nicméně, co když si určité ženy například nepřály děti mít nebo děti ani mít nemohly? Přesto se na ně zákaz určitých prací vztahoval. Vliv práva Evropské unie a nutnost uvést naši právní úpravu do souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace, tak hodnotím jako správnou. Kdyby k této úpravě nedošlo, žena by se mohla lehce dostat do situace, kdy by její pohlaví a s ním spojená možnost rodit děti, mohlo působit na úkor této ženy a bránit jí vykonávat určité práce, a to i přesto, že se matkou nechce nebo třeba ani nemůže stát. Vzhledem k tomu, že hovoříme o ženě, která těhotná není, a není proto možné argumentovat i ochranou dítěte, přijde mi správné, že byla ženě dána možnost vykonávat všechny práce jako muž a zůstalo zcela na ní zvážit, je-li práce pro ni vhodná.

U těhotných zaměstnankyň nicméně tato ochrana formou zákazu určitých prací zůstává dodnes. Situace je zde ovšem zcela jiná. I z práva Evropské unie vyplývá, že zaměstnankyně mají mít rovné podmínky v přístupu k zaměstnání a jejich ochrana vyjádřená zákazem konání určitých prací má být odůvodněna výhradně jejich těhotenstvím či raným mateřstvím. Plošný zákaz pro ženy tak v pořádku není, ale zákaz určitých prací pro zaměstnankyni těhotnou je. Těhotné zaměstnankyni už tedy není ponechána svobodná volba, nechá-li se ze zakázané práce převést, nebo „riskne-li“ zdraví své a svého dítěte. Zaměstnavatel sám má zákonnou povinnost nepřipustit, aby těhotná zaměstnankyně zakázanou prací konala a musí se podle ní řídit bez ohledu na přání zaměstnankyně. Zákonná ochrana těhotné zaměstnankyně je zde proto velmi striktní a může působit i proti vůli zaměstnankyně. Dle mého názoru je tato úprava však zcela správná. Svobodná volba zaměstnankyně je zde sice omezena, ale je třeba si uvědomit, že zaměstnankyně se v této situaci rozmyšlí už nejen za sebe, ale její rozhodnutí ovlivňuje i zdraví dítěte. Je možné si v praxi představit situaci, kdy si dopady výkonu zakázané práce zaměstnankyně nemusí uvědomovat, připustit či o nich vůbec vědět. Případně se může bát ztráty práce (je třeba stále ve zkušební době) nebo nechce zaměstnavateli dělat problémy. Může být mnoho důvodů, proč těhotná zaměstnankyně o převedení nakonec sama nepožádá a neměl-li by zaměstnavatel zmíněnou zákonnou povinnost, mohl by se rozhodnout situaci neřešit, nedělat si zbytečné problémy a dále ji výkon zakázané práce umožnit. Zaměstnavatelova povinnost nepřipustit, aby těhotná zaměstnankyně vykonávala zakázanou práci, a ohrožovala tak zdraví své a svého dítěte, je tak dle mého názoru velmi klíčová a správná, byť omezuje svobodnou vůli zaměstnankyně.

Zákoník práce zde tedy míní těhotnou zaměstnankyni a také její dítě absolutně chránit. Tento cíl však může být narušen faktem, že zaměstnankyně nemá žádnou zákonnou povinnost své těhotenství oznámit. Jeví se správné, že si tento osobní údaj může zaměstnankyně nechat z nejrůznějších důvodů pro sebe, díky tomu je ale vlastně opět na ní rozhodnout se, využije-li zákonné ochrany. Ta se totiž pojí s oznámením těhotenství zaměstnavateli. Ve výsledku tak může zakázané práce dál vykonávat za předpokladu, že zaměstnavateli těhotenství neoznámí, a ten o něm proto neví. Kontrolu nad svým zdravím a zdravím svého dítěte tak přece jen přebírá opět sama zaměstnankyně a absolutní ochrana ve formě zákazu určitých prací už se nejeví tolik absolutní. Ve většině případů však bude zaměstnankyně přirozeně mít zájem na tom, aby zakázané práce nevykonávala. V takovém případě se však i tak může stát, že zaměstnankyně zakázané práce pro těhotné vykonává a nečekaně zjistí, že už nějakou dobu těhotná je. Kvůli tomu, že těhotenství nezjistila včas, nějakou dobu sebe a zdraví dítěte ohrožovala výkonem zakázané práce. Právní úprava zakázaných prací i zde může projevovat nedostatky tím, že je zde ochrana vázána na zjištění a oznámení těhotenství. Zákoník práce však nemůže těhotnou zaměstnankyni chránit zcela ve všech situacích a je přirozené, že tato zaměstnankyně musí poskytnout určitou součinnost. Koná-li práci zakázanou těhotným a díky zaměstnavatelově informační povinnosti o tom ví, musí to mít neustále na paměti a o svou ochranu se co nejdříve sama přihlásit. Osobně nakonec tedy musím souhlasit s nastavením současné právní úpravy zakázaných prací. Zákonná povinnost těhotenství oznámit by podle mého názoru až příliš narušovala soukromí těhotné zaměstnankyně a přenechat určitou odpovědnost za ochranu svého těhotenství samotné zaměstnankyni je dle mého názoru správné a přirozené.

3. Převedení

S úpravou zakázaných prací těhotným zaměstnankyním úzce souvisí zaměstnavatelova povinnost zaměstnankyni převést. V práci bylo popsáno, že nemá-li zaměstnavatel pro těhotnou zaměstnankyni vhodnou práci, může ji jednostranným právním jednáním převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i přes její nesouhlas. Je zde patrná tak výrazná ochrana těhotné zaměstnankyně, že může potenciálně jít i proti její vlastní vůli a působit na úkor zásady smluvní volnosti. Zaměstnankyně se zaměstnavatelem uzavřela pracovní smlouvu s určitým druhem práce, který může být najednou, byť ze zákonem předepsaných důvodů, změněn na jiný, pracovní smlouvě neodpovídající, a to zcela jednostranně zaměstnavatelem. Je tak sice činěno na ochranu zaměstnankyně, ale je otázkou, nešlo-li by tuto ochranu zajistit jiným způsobem, nerozporným se zásadou smluvní volnosti.

Jsem toho názoru, že povinnost zaměstnavatele převést by měla být nahrazena povinností nabídnout těhotné zaměstnankyni vhodnou práci (při zachování současné definice), jak bylo v práci popsáno v rámci námětů de lege ferenda. Přijetí této práce zaměstnankyní by bylo založeno na smluvním ujednání obou stran ve formě dohody o změně pracovní smlouvy. Odmítla-li by zaměstnankyně přijmout jinou pro ni vhodnou práci, jednalo by se o překážku v práci na její straně a nepříslušela by jí náhrada mzdy nebo platu. Pokud by naopak zaměstnavatel svou nabídkovou povinnost nesplnil, byť může, nebo takovou práci nemá, jde o překážku v práci na jeho straně a zaměstnankyni přísluší náhrada mzdy nebo platu. Ačkoliv se tato úprava na první pohled může zdát drobná, její význam je dle mého názoru velký. Zaměstnavatel už jednostranným právním jednáním zaměstnankyni bez ohledu na její vůli nepřevádí, ale činí nabídku. Je na zaměstnankyni, přijme-li ji. Co bylo ujednáno v pracovní smlouvě tak může být změněno jen na základě souhlasu obou stran, což je zcela správné a v souladu se zásadou smluvní volnosti. Je zjevné, že pro zaměstnankyni je mnohem výhodnější nabídku jiné vhodné práce přijmout, ale nikdo ji nemůže nutit tak učinit. Před prací jí zakázanou podle vyhlášky ministerstva či podle lékařského posudku je tak každopádně chráněna, ale nikdo ji už nemůže nutit vykonávat práci, ke které se v pracovní smlouvě nezavázala.

V rámci námětů de lege ferenda byla pozornost věnována nakonec také statistickým ukazatelům z agend České správy sociálního zabezpečení, které umožnily učinit závěr, že institut převedení není s největší pravděpodobností příliš využíván a jeho nastavení zřejmě není optimální. Nicméně konkrétní námět de lege ferenda jsem nečinila, a to s ohledem na vlastní pochybnost ohledně vhodnosti jakékoliv regulace této praxe.

4. Noční práce a pracovní cesta

Ženy, a dokonce i těhotné ženy, dnes mohou noční práci vykonávat. Zákaz noční práce pro ženy, a o to více pro těhotné ženy, který byl v naší právní úpravě přítomen až do přijetí zákona č. 74/1994 Sb., byl Ústavním soudem ČR označen za diskriminační z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání. Nutnost zvláštní ochrany ženy, v našem případě zejména těhotné ženy, je sice významná, ale je třeba ji porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání a se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání, jaké mají muži¹³⁵, které mají také zásadní význam. Tato argumentace se vztahovala rovněž na zákaz vysílat těhotnou zaměstnankyni na pracovní cestu z důvodu její ochrany, který do přijetí zákona č. 74/1994 Sb. byl také v právní úpravě přítomen.

Zde nemohu než souhlasit s argumentací Ústavního soudu ČR. Ochrana zde byla v minulosti nastavena zbytečně přísně a mohla jednoduše působit na úkor těhotné zaměstnankyně. Nemusí být

¹³⁵Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

vždy pravdou, že práce v noci či pracovní cesta těhotenství zaměstnankyně ohrožuje. Typy těchto prací a cest jsou různé a každá těhotná žena je také může vnímat rozličně. Jistě může být mnoho žen, kterým daná noční práce vyhovuje, dostatečně se prospí během dne, jsou na ni léta zvyklé, je lépe placená nebo třeba i jejich partner pracuje v noci a výměna směny by zaměstnankyni narušila zaběhnutý životní styl a rodinný život. Stejně tak může být mnoho žen, kterým pracovní cesta problém nečiní, nebývá příliš časově náročná, případně zaměstnankyni pohyb v rámci této cesty v těhotenství svědčí. Nemít možnost vyjíždět na pracovní cesty nebo konat práci v noci by mohlo často zbytečně nepříznivě ovlivnit i kariéru těhotné zaměstnankyně. V současné úpravě přitom ochrana těhotné zaměstnankyně stále zůstává, vzhledem k tomu, že k převedení z noční práce postačí pouhá žádost zaměstnankyně, není dokonce ani požadováno lékařské potvrzení, jak předpokládá Směrnice 92/85, a k vyslání na pracovní cestu je vždy nutný její souhlas. Navíc, byl-li by zde stanoven absolutní zákaz a povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby těhotná zaměstnankyně pracovala v noci či vyjížděla na pracovní cesty, přibyly by zaměstnavateli jen další zásadní povinnosti v souvislosti se zaměstnáváním těhotných žen, což by mohlo ve výsledku posílit neochotu zaměstnavatelů těhotné ženy, případně ženy ve fertilním věku, vůbec zaměstnávat.

5. Přeložení

Obdobným způsobem, jakým je nastaven institut převedení, je nastaven i institut přeložení. I ten působí dle mého názoru zbytečně na úkor zásady smluvní volnosti. Zaměstnavatel podle současné právní úpravy nesmí těhotné zaměstnankyni přeložení prakticky ani navrhnout. Těhotná zaměstnankyně může být totiž přeložena k výkonu práce do jiného místa pouze na vlastní žádost. Vzhledem k tomu, že z obecné úpravy § 43 zákoníku práce vyplývá, že každý zaměstnanec má vždy možnost přeložení bez dalšího odmítnout, těžko mě napadá důvod, proč je zvláštní ochrana těhotné zaměstnankyně nastavena tak, že s ní zaměstnavatel o změně místa výkonu práce nesmí ani jednat. Ochrana těhotné zaměstnankyně v tomto případě tak je dle mého názoru přehnaná a bezdůvodně svazuje smluvní volnost stran. Mohla by naopak působit na úkor zaměstnankyně, přála-li by si přece jen přeložena být. Například, pokud by zaměstnavateli chtěla vyjít vstříc v případě jeho potřeby a přeložení by jí nečinilo komplikace.

S ohledem na zásadu smluvní volnosti bych se rovněž přiklonila k obdobnému řešení jako u institutu převedení, tedy, že i k přeložení by mělo vždy dojít na základě dohody obou stran o změně (buť třeba jen dočasné) sjednaného místa výkonu práce. Ochrana zaměstnankyně by byla ponechána v plné míře, přitom je dle mého názoru takové znění vhodnější, neboť výslovně vyžaduje dohodu stran, která je logickým požadavkem při změně obsahu pracovní smlouvy podle § 40 zákoníku práce.

Nakonec jsem ve své práci v rámci námětů de lege ferenda upozornila i na problematický aspekt možného širokého vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě, kde působí dle mého názoru zásada smluvní volnosti na úkor ochrany těhotné zaměstnankyně a kde bych osobně navrhla ke zvážení, neměla-li by mít těhotná zaměstnankyně vždy možnost přemístění do jiné provozovny, byť spadající do formulace místa výkonu práce v pracovní smlouvě, během svého těhotenství odmítnout.

6. Kratší pracovní doba nebo jiná úprava pracovní doby

Institut možné kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby na žádost těhotné zaměstnankyně může skýtat také několik problematických aspektů, na které jsem v práci upozornila v rámci námětů de lege ferenda.

Odmítne-li zaměstnavatel žádost zaměstnankyně z důvodu vážných provozních důvodů, ale zaměstnankyně je přesvědčena, že přítomnost vážných provozních důvodů není dána a jedná se o pouhou zaměstnavatelskou výmluvu a neochotu, má dle mého názoru velmi nepříznivé možnosti se bránit. Přesný význam vážných provozních důvodů v daném případě v žádném právním předpise stanoven není a zaměstnavatel nemá ani zákonem danou povinnost tyto důvody zaměstnankyni specifikovat. Nemít právo vědět, o jaké důvody se jedná, nepochybně postavení těhotné zaměstnankyně ztěžuje. Jen těžko bude těhotná zaměstnankyně hledat odvahu bojovat za svá práva, zejména skrze soudní spor, nemá-li tyto klíčové znalosti.

Dalším aspektem je i to, že do okamžiku soudního rozhodnutí je těhotná zaměstnankyně povinna vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou, tedy podle smluveného rozsahu a pracovní doby. Čehož vzhledem ke svému stavu ani nemusí být schopna. Než bude v případném soudním řízení rozhodnuto, zaměstnankyně už ani nemusí být těhotná. Bránit se zaměstnavatelskému odmítnutí tak může pro těhotné zaměstnankyně být příliš rizikové a vést k tomu, že se raději podvolí a práci budou vykonávat ve smluveném rozsahu, byť v rozporu se svými potřebami. Tuto situaci by proto nepochybně mohlo o něco zlepšit stanovení zaměstnavatelské povinnosti písemně zaměstnankyni zmíněné důvody sdělit.

Nakonec může být problematické i to, že zaměstnavatel nemá stanovenou žádnou lhůtu, dokdy by měl žádosti zaměstnankyně vyhovět, ani lhůtu, dokdy by měl schválenou žádost zrealizovat. Zde jsem proto navrhla stanovení přiměřené lhůty pro zaměstnavatelské vyjádření se k žádosti, aby nedocházelo ke zbytečným průtahům v jejím vyřízení.

7. Práce přesčas

Zákaz práce přesčas jako institut ochrany těhotné zaměstnankyně je povahou velmi striktní a působí případně i proti vůli zaměstnankyně. Smluvní volnost zaměstnavatele a zaměstnankyně je zde vyloučena. Těhotné zaměstnankyně jsou zároveň jedinou skupinou zaměstnanců, kterým je práce přesčas zakázána.

Řada striktních zákazů jako například u noční práce či vyjíždění na pracovní cesty, byly postupně odstraněny. Zákaz práce přesčas přesto zůstává. U zmíněných institutů jsem byla zastávkyní odstranění absolutních zákazů a ochrana ve formě nezbytného souhlasu či žádosti těhotné zaměstnankyně mi přišla dostačující a zároveň méně omezující samotnou zaměstnankyni. Jsem ovšem toho názoru, že práce přesčas skutečně vyžaduje odlišný režim.

K práci přesčas dochází velmi často a dovedu si představit, že ochota pracovat přesčas je nejen projevem dobré vůle, kterou si lze získat přízeň zaměstnavatele, ale i předpokladem budování úspěšné kariéry. Zaměstnankyně by neměla být během svého těhotenství vystavena těžké volbě mezi kariérou a zdravím svým a svého dítěte. Zaměstnavatel může na zaměstnankyni vyvíjet i tlak, aby zůstala v práci o něco déle, a zaměstnankyně tak může být tlačena k přepínání se a pokoušení svých sil. Třeba tak zaměstnankyně může činit i z důvodu tíživé finanční situace, jejíž řešení by mohla upřednostnit před svým zdravím a zdravím dítěte. Této volbě by dle mého názoru těhotná zaměstnankyně být vystavena neměla, a proto souhlasím se současnou právní úpravou obsahující absolutní zákaz práce přesčas pro těhotné zaměstnankyně, ačkoli jdoucí na úkor smluvní volnosti stran pracovního poměru.

8. Skončení pracovního poměru

Největší míru ochrany těhotné zaměstnankyně nalezneme nepochybně v ustanoveních upravujících možnosti skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní. Zejména tedy ve výrazném omezení možností výpovědi a absolutní nemožnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní. Ochrana zde působí od samého začátku těhotenství bez ohledu na to, ví-li o něm zaměstnankyně či zaměstnavatel. Navíc se v této oblasti i výrazně projevuje ochrana této zaměstnankyně na základě zásady rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace. Je nepochybné, že skončení pracovního poměru má pro těhotnou zaměstnankyni naprosto zásadní důsledky, zejména v oblasti finančního příjmu a výrazně snížené šance najít si práci novou. Míra ochrany zde proto dle mého názoru přímo odpovídá míře ohrožení těhotné zaměstnankyně, a je tak zcela na místě.

Naopak nejmenší míru ochrany nalezneme u skončení pracovního poměru ve zkušební době a dohodou. Jak bylo ale v práci vysvětleno, omezení ochrany a posílení flexibility v těchto případech má své opodstatnění a křečovitě chránit těhotnou zaměstnankyni například i ve zkušební době by nebylo přiměřené vzhledem k účelu této doby. Stejně tak, jde-li o dohodu stran pracovního poměru, měly by přirozeně mít tyto strany zachování smluvní volnosti. Těhotná zaměstnankyně si tu ovšem musí být vědoma absence ochrany a není-li si například jistá, je-li těhotná, měla by s uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru posečkat nebo si rovnou prosadit výpověď.

9. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mluvíme-li o převaze smluvní volnosti nad ochranou zaměstnankyně, v závěru práce byla pozornost věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Bylo zdůrazněno, že ochrana je zde těhotné zaměstnankyni přiznána jen v minimální míře, zejména s ohledem na neomezenou možnost výpovědi. Opět lze odkázat na účel existence těchto dohod, který spočívá v určité nezbytné míře flexibility, byť na úkor zaměstnanců. Každý zaměstnanec, nejen těhotná zaměstnankyně, by z tohoto důvodu měl přednostně vyhledávat práci v pracovním poměru. Věřím ale, že realita často nemusí všem umožnit si takovou práci najít, a nakonec musí někteří pracovat v právním vztahu založeném jednou z dohod, kde je ovšem ochrana zaměstnance výrazně potlačena.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX). ISBN 978-80-86324-71-5.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]*. Praha: ASPI, 2005. Otázky a odpovědi z praxe (ASPI). ISBN 80-7357-100-5.

DILONGOVÁ, L'ubica. *Ochrana tehotných žien a matiek: Judikatura Súdneho dvora EÚ*. Bratislava: Sprint 2, 2012. ISBN 978-80-89393-81-7.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

LACKO, Miloš. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-191-5.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda 2008/4) [online]. 20. 3. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742-bezpecne-pracovni-podminky-tehotnych-zamestnankyn/>.

BUKOVJAN, Petr. Jiná vhodná práce a pracovní prostředí (zdroj: Práce a mzda 2008/2). Mzdová praxe [online]. 24. 1. 2008 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3247v4406-jina-vhodna-prace-a-pracovni-prostre-di/?search_query=\\$type=10%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20080630&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3247v4406-jina-vhodna-prace-a-pracovni-prostre-di/?search_query=$type=10%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20080630&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

BUKOVJAN, Petr. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Mzdová praxe [online]. 21.12.2011 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>.

DEMOVÁ, Kateřina (Dvořák Hager & Partners). Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu? Epravo.cz [online]. 6. 11. 2014 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>.

JANEČKOVÁ, Eva. Porušování pracovních povinností ve světle judikatury (zdroj: Práce a mzda 2014/6). Mzdová praxe [online]. 6. 6. 2014 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45564v56890-porusovani-pracovnich-povinnosti-ve-svetle-judikatury/>.

JANEČKOVÁ, Eva. Postavení matek v pracovním právu – úprava pracovní doby, vysílání na pracovní cesty (zdroj: Práce a mzda 2012/11). Mzdová praxe [online]. 30. 10. 2012 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d40043v50125-postaveni-matek-v-pracovnim-pravu-uprava-pracovni-doby-vy/?search_query=.

JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně (zdroj: Práce a mzda 2013/3). Mzdová praxe [online]. 8. 3. 2013 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/>.

Kdy vás může zaměstnavatel převést na jinou práci a kdy přeložit? (mesec.cz): Jak moc s vámi může zaměstnavatel manipulovat? Co vám zaměstnavatel může sám změnit oproti ujednání v pracovní smlouvě? Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 12. 9. 2013 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16228>.

MIHÁLIK, Matej a Marie JANŠOVÁ (GLATZOVA & CO.). Co znamená těhotenství v práci. Právní rádce [online]. 2015(2) [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.glatzova.com/files/download/12-16%20T%C4%9AHOTENSTV%C3%8D.pdf>.

MORAVEC, Zbyněk. Nová vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích zakázaných těhotným ženám a mladistvým. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR [online]. 6. 8. 2015 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/6-8-2015-nova-vyhlaska-pro-tehotne-a-mladistve.aspx>.

NEBOJUJTE SE ZÁKONY - VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH. PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2017. [online]. APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-80-904301-9-8.

OTÁHALOVÁ, Lucie (pro Gender Studies, o.p.s.). Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby [online]. In: Praha, 2011 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/vazne-provozni-duvody-1.pdf.

Poradna: Co si zaměstnavatel nemůže dovolit k těhotné ženě (rozebírá advokát Jan Přeb z kanceláře Bělina & Partners). IDNES.cz / Finance [online]. 9. 7. 2015 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: https://finance.idnes.cz/pravni-poradna-tehotenstvi-v-praci-duu-podnikani.aspx?c=A150708_142134_podnikani_kho.

Přehled vybraných statistických a ekonomických ukazatelů. In: *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ* [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prehled-vybranych-statistickych-a-ekonomickych-ukazatelu/>.

Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. APERIO: Společnost pro zdravé rodičovství [online]. 6. 8. 2017 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>.

VAVERČÁKOVÁ, Monika. Pracovní podmínky těhotných žen a matek. Epravo.cz [online]. 7. 6. 2002 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-podminky-tehotnych-zen-a-matek-17244.html>.

Vládní návrh zákona ze dne ... 2016, kterým se mění zákoník práce, s číslem sněmovního tisku 903. In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Digitální repozitář [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110175>.

Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace (k vládnímu návrhu zákona ze dne ... 2016, kterým se mění zákoník práce, s číslem sněmovního tisku 903). In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Digitální repozitář [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110175>.

3. Seznam použitých právních předpisů (ve znění pozdějších předpisů)

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Vyhláška č. 261/1997 Sb. Ministerstva zdravotnictví, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vyhláška 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. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů z roku 1935, v ČR vyhlášena pod č. 441/1990 Sb.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 týkající se noční práce z roku 1990, v ČR vyhlášena pod č. 230/1998 Sb.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. května 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 14. července 1994, C-32/93 – Webb.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. února 2000, C-207/98 – Mahlburg.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. října 2001, C-438/99 – Jiménez Melgar.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. října 2001, C-109/00 – Tele Danmark.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. října 2007, C-460/06 – Paquay.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 26. února 2008, C-506/06 - Mayr.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. listopadu 2010, C-232/09 – Danosa.

Postavení těhotné ženy v pracovněprávních vztazích

Abstrakt

Těhotenství je v pracovním právu výrazně chráněné, a těhotná žena tak zaujímá v pracovněprávních vztazích postavení velmi specifické. Po vzniku pracovního poměru, případně právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, totiž začíná působit celá řada ochranných institutů, které těhotné zaměstnankyni zajišťují velice klíčové zvláštní postavení.

Diplomová práce je zaměřena primárně na postavení těhotné zaměstnankyně zaměstnané v pracovním poměru, kde jsou instituty ochrany těhotné zaměstnankyně zastoupeny v plné míře. V úvodních částech pojednává o důvodu a významu ochrany těhotné zaměstnankyně, jejím zakotvení v českém právním řádu a významu oznámení těhotenství. Následující části se pak zabývají zejména jednotlivými pracovněprávními instituty, které tvoří zvláštní ochranu a zvláštní pracovní podmínky těhotné zaměstnankyně v době trvání jejího pracovního poměru až do jejího nástupu na mateřskou dovolenou. Závěrečná část pak zdůrazňuje rozdíly v ochraně těhotné zaměstnankyně pracující na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti ochraně poskytnuté těhotné zaměstnankyni v rámci pracovního poměru.

Práce se snaží zmíněné instituty co nejpodrobněji popsat a analyzovat. Tam, kde je to klíčové, podhaluje za tímto účelem i jejich časový vývoj, vazbu na prameny práva Evropské unie, popřípadě práva mezinárodního. Pozornost je však primárně věnována jejich současnému nastavení v českém pracovním právu.

Práce si klade za cíl zhodnotit současnou právní úpravu institutů ochrany těhotných zaměstnankyň, a to zejména s ohledem na zvolenou míru ochrany, zásah do smluvní volnosti a míru prospěšnosti pro samotnou zaměstnankyni. Práce rovněž cílí na identifikaci možných problematických aspektů u jednotlivých institutů, jejich praktický dopad a případně předkládá náměty de lege ferenda.

Ve svém závěru diplomová práce poskytuje zhodnocení předmětných institutů, ve kterém se potvrzuje, že analyzované pracovněprávní instituty souhrnně poskytují těhotné zaměstnankyni ochranu velkého rozsahu. Je z něho ovšem zároveň patrné, že každý z těchto institutů poskytuje ochranu v různé míře a ne každý je nastaven zcela ideálně, a to zejména s ohledem na v práci odhalené problematické aspekty, upřednostnění či naopak potlačení smluvní volnosti a celkovou prospěšnost pro samotnou těhotnou zaměstnankyni. Zmíněné zhodnocení diplomová práce rovněž prokládá možnými návrhy řešení či náměty k úpravám.

Klíčová slova: těhotná žena, těhotná zaměstnankyně, ochrana těhotné zaměstnankyně, zvláštní pracovní podmínky

The position of a pregnant woman in employment relations

Abstract

Pregnancy is significantly protected in labour law and the position of a pregnant woman in employment relations is, therefore, very specific. After the creation of an employment relationship, or a legal relation based on the agreements to work outside the scope of employment, a whole range of protective institutes are in place to ensure a special position of a pregnant worker that is of key importance.

The thesis focuses primarily on the position of a pregnant woman during the employment relationship as only there all the protective institutes are present. The introductory parts deal with the reason and importance of the protection of a pregnant worker, its establishment in the Czech legal order and the importance of informing the employer of one's pregnancy. The following parts are dedicated mainly to individual labour law institutes constituting special protection and special working conditions of a pregnant worker during the employment relationship until the commencement of her maternity leave. The last part underlines the differences in the protection of a pregnant woman granted during one of the legal relations based on the agreements to work outside the scope of employment compared to the one granted during the employment relationship.

The thesis tries to provide a detailed description and analysis of the aforesaid institutes. Where it is considered necessary for this purpose, the thesis deals with the historical development of particular institutes, the impact of the law of the European Union or international law. Nevertheless, attention is paid primarily to the current establishment of the institutes in Czech labour law.

The aim of the thesis is to evaluate the current legal regulation of the institutes protecting pregnant women regarding mainly the chosen level of the protection, interference with freedom of contract and the actual beneficial effect on the pregnant worker herself. It also aims at identifying their possible problematic aspects, their practical impact and it submits some *de lege ferenda* proposals.

In its conclusion the thesis presents an evaluation of the analysed labour law institutes in which it confirms that the overall protection of pregnant women provided by the institutes is very extensive. However, it also suggests that each of the institutes provides protection of a different level and that not all of them are working ideally especially with regard to the identified problematic aspects, preference or suppression of freedom of contract and the overall beneficial effect on the pregnant worker herself. The aforementioned evaluation is also complemented by some proposals as to possible solutions or improvements.

Klíčová slova: pregnant woman, pregnant worker, protection of a pregnant worker, special working conditions