

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Anna Betuštiaková

**Ochrana těhotných zaměstnankyň před
skončením pracovního poměru v evropském a
českém právu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 29.10.2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací 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 117 279 znaků včetně mezer.

V Praze dne 29.10.2020

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D. za jeho užitečné připomínky a náměty při zpracování této práce, za jeho čas a ochotu při konzultacích.

Obsah

Úvod.....	6
1 Ochrana těhotných zaměstnankyň v evropském právu	8
1.1 Ochrana obsažená v primárním právu Evropské unie.....	8
1.2 Ochrana obsažená v sekundárním právu Evropské unie.....	11
1.2.1 Směrnice 92/85/EHS.....	11
1.2.2 Zákaz diskriminace	13
1.3 Ochrana obsažená v mezinárodním právu	14
2 Právní úprava ochrany v České republice	17
2.1 Právní předpisy a instituty ochrany	17
2.1.1 Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích	17
2.1.2 Ochrana před skončením pracovního poměru	18
2.1.3 Způsoby skončení pracovního poměru	20
2.1.4 Ochranná doba v případě těhotných zaměstnankyň	25
2.1.5 Ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením dohod konaných mimo pracovní poměr	29
2.2 Soudní prostředky ochrany	31
2.2.1 Prostředky ochrany před diskriminací	31
2.2.2 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru	33
3 Nedostatky právní úpravy v České republice	37
3.1 Skončení pracovního poměru ve zkušební době	37
3.2 Informování zaměstnavatele o těhotenství.....	39
3.3 Nepřiměřené zatěžování zaměstnavatelů na straně druhé?	43
3.3.1 Problematika stejných požadavků na různé zaměstnavatele	43
3.3.2 Možné výjimky ze zákazu rozvázání pracovního poměru.....	45
3.3.3 Těhotenství jako zneužití práva v rozporu s dobrými mravy?.....	49

Závěr	53
Seznam použitých zdrojů	55
Ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru v evropském a českém právu	59
Abstrakt	59
Klíčová slova.....	59
The protection for pregnant employees from termination of employment.....	60
Abstract	60
Keywords	61

Úvod

Těhotenství ženy a období krátce po porodu, představuje zranitelnou část života zaměstnankyně, ať už z biologického hlediska, kdy je potřeba brát ohled na fyziologické zvláštnosti organismu těhotných žen, tak i z hlediska uplatnění v pracovněprávních vztazích, kde by daná skutečnost mohla těhotnou zaměstnankyni znevýhodnit bez ohledu na její dosavadní pracovní výsledky. Ženy jsou tak postaveny do nelehké situace, kdy je potřeba efektivně skloubit nejen péči o rodinu, ale i kvalitní výkon ve svém zaměstnání. Ne vždy je však těhotenství ženy, a objektivní nemožnost podávat takové výsledky jako doposud, bráno v potaz, ba naopak často může způsobovat i zhoršení jejího postavení v pracovněprávních vztazích, a to až do nejzazšího důsledku, kterým je ztráta pravidelného příjmu. Tato skutečnost může snadno ohrozit průběh těhotenství dané zaměstnankyně, neboť způsobí obavu o její materiální zajištění, ale i ztrátu dosavadního kariérního postavení, které je často potřeba velice pečlivě budovat i několik let. Proto se tato práce bude zabývat ochranou těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru, a to jak v českém, tak i evropském právu. Nutnost chránit těhotné zaměstnankyně před nepříznivými důsledky, které zpravidla nastávají spolu se skončením pracovního poměru, si totiž uvědomuje nejen český zákonodárce, ale najdeme tuto ochranu vyjádřenou již na úrovni Evropské unie, která klade velký důraz na dodržování pravidel týkající se této problematiky.

Tato práce se v první části stručně věnuje obecné úpravě zákazu diskriminace plynoucí jednak z primárního a sekundárního práva Evropské unie, ale i ze závazků plynoucích z dodržování mezinárodního práva. Podrobněji je v části druhé práce rozebráno zejména zakotvení ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru v českém právním řádu, jednotlivé instituty ochrany a hodnocení souladu s právem Evropské unie. Závěrečná část pak pojednává o vybraných nedostatcích právní úpravy, které bylo potřeba vyřešit formou soudních rozhodnutí nebo je jejich náprava ponechána pro budoucí praxi.

Cílem této práce je zhodnotit současnou právní úpravu týkající se ochrany těhotných zaměstnankyň nejen před skončením pracovního poměru, kde se zaměřím na otázku, zda je do českého právního řádu úprava, kterou jsou jednotlivé členské státy povinny provést, implementována dostatečně, jaké problematické aspekty v této oblasti nalezneme a případně navrhnout možná řešení. Dále tato práce obsahuje zamyšlení nad

tím, jak velká prospěšnost z této úpravy plyne pro samotnou zaměstnankyni, ale i zda na druhé straně současná úprava nad únosnou míru nezatěžuje zaměstnavatele, kteří jsou povinni tato pravidla bezprostředně dodržovat.

1 Ochrana těhotných zaměstnankyň v evropském právu

Potřeba chránit těhotné zaměstnankyně před skončením pracovního poměru vyplývá hned z několika důvodů zmíněných v úvodu této práce, přičemž tyto důvody jsou natolik důležité, že ochrana těhotných zaměstnankyň přesahuje právní řády jednotlivých států. Velký význam pro oblast ochrany těhotných zaměstnankyň, nejen před jejich skončením, ale i v rámci pracovněprávních vztahů obecně, mělo pro Českou republiku přistoupení k Evropské unii v roce 2004. Po této skutečnosti je potřeba dbát nejen dodržování primárního práva Evropské unie, ale zároveň zajišťovat i soulad národního práva se sekundárním právem Evropské unie, které klade mimořádný důraz právě na oblast postavení těhotných zaměstnankyň v pracovněprávních vztazích a nalezneme zde tedy hned několik směrnic obsahující tuto ochranu.

1.1 Ochrana obsažená v primárním právu Evropské unie

Ochranu těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru jako takovou v rámci zakládacích smluv Evropské unie nenalezneme. Ochrana je však poskytována v rámci čl. 2 Smlouvy o Evropské unii, který mezi hodnoty, na niž je Unie založena, řadí i rovnost žen a mužů. Též například v rámci čl. 153 Smlouvy o fungování Evropské unie, který spolu s čl. 157 podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti a zároveň podporuje přijímání pozitivních opatření s cílem zlepšit postavení žen. Při řešení této problematiky tedy dochází k aplikování obecné úpravy zákazu diskriminace a rovného postavení, neboť unijní právo považuje nerovné zacházení se ženou v souvislosti s jejím těhotenstvím za přímou diskriminaci na základě pohlaví.¹

Diskriminaci můžeme chápat jako „*jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či zvýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či morální povahy*“.²

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

² FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena. Neviditelný problém rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. 2010. Praha: Gender studies, s. 13. ISBN 978-80-86520-30-8.

Rovnost bývá spojena s jinými hodnotami nebo lidskými právy³, jako v případě těhotných žen například rovnost v oblasti zaměstnání, práce a následné odměny za práci. Zároveň však snaha o zachování rovnosti nebrání v přijetí nebo zachování těch opatření, která poskytují zvláštní výhody ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.⁴

Obecnou antidiskriminační klauzuli nalezneme v čl. 19 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanovuje, že „*Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace*“.⁵ Právě tento článek svěřuje Evropské unii pravomoc přijímat právní akty, pomocí kterých dochází k harmonizaci právních předpisů i v jednotlivých členských státech. Tímto způsobem zajišťuje účinný boj proti některým formám diskriminace v článku uvedených.⁶ Zároveň vyčerpávající výčet důvodů (na základě kterých nesmí docházet k diskriminaci) obsažený ve zřizovacích smlouvách je přínosný i svým ovlivňováním celého vývoje evropského práva v oblasti ochrany lidských práv.⁷

Stejný výčet diskriminačních důvodů nalezneme v čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „**Listina**“), který vychází právě z čl. 19 Smlouvy o fungování Evropské unie a čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod přijaté v roce 1950 Radou Evropy.⁸ Listina, původně právně nezávazná politická deklaráce připojená ke Smlouvě z Nice z roku 2000, se však stala prostřednictvím Lisabonské smlouvy součástí primárního práva Evropské unie.⁹ Hodnoty v ní uvedené, mimo jiné jako nepřipustnost diskriminace a rovnost mužů a žen, jsou označeny za hodnoty vlastní všem členským státům. Ovšem čl. 21 Listiny nezakotvuje takové pravomoci jako čl. 19 Smlouvy o fungování Evropské unie, a tudíž nelze na základě tohoto ustanovení přijímat antidiskriminační opatření v oblastech pravomocí členských států či v soukromé sféře. Je však důležitým ustanovením, které zakotvuje zákaz diskriminace ze strany jednak

³ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 7. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁴ Listina základních práv Evropské unie.

⁵ Čl. 19 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁶ Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie.

⁷ ŠÍŠKOVÁ, Naděžda. Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2008, s. 51. ISBN 978-80-7201-710-2.

⁸ Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie.

⁹ ŠTURMA, Pavel. Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. 3., dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, s. 57. Beckova skripta. ISBN 978-80-7400-318-9.

samotné Evropské unie při výkonu svých pravomocí, tak i ze strany členských států, avšak pouze v případě, že provádějí právo Evropské unie.¹⁰ Zároveň vzhledem k imperativní povaze čl. 21 Listiny stačí zákaz jakékoliv diskriminace vyjádřený v odst. 1 sám o sobě k tomu, aby těhotná zaměstnankyně mohla toto právo uplatnit ve sporech v oblasti, kde se použije unijní právo. S tím souvisí i čl. 47 Listiny vyjadřující právo na účinnou soudní ochranu, který je rovněž sám o sobě dostačující k tomu, aby se na základě něho mohla osoba domáhat svého práva.¹¹ Není proto již k jeho aplikaci nezbytné, aby byl dále upřesněn unijním nebo vnitrostátním právem. Jak je uvedeno v soudním rozhodnutí C-414/16, vnitrostátní soud má povinnost „zajistit soudní ochranu vyplývající pro jednotlivce z článků 21 a 47 Listiny a zajistit plný účinek těchto článků“ a za tímto účelem, pokud je to potřeba, upustit od aplikování jakéhokoliv vnitrostátního ustanovení tomu odporující.¹²

Listina však ve svých člancích zakotvuje i další práva týkající se žen v pracovněprávních vztazích, a to zejména v čl. 23 první části ustanovení, které stanovuje, že „rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci“.¹³ Tato část ustanovení je založena konkrétně na čl. 3 Smlouvy o Evropské unii a čl. 8 Smlouvy o fungování Evropské unie¹⁴, které ukládají Evropské unii usilovat při všech svých činnostech o odstranění nerovností a zároveň podporovat rovné zacházení pro muže i ženy. Zároveň článek stanovuje jako přípustné přijetí různých opatření, jedná-li se o tzv. pozitivní diskriminaci, tedy o situaci, kdy mohou být ponechána v platnosti konkrétní zvýhodnění ve prospěch „slabšího“ pohlaví.¹⁵

Dalším významným ustanovením v Listině je čl. 33, který ve své druhé části stanovuje, že „v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím...“.¹⁶ Toto ustanovení vychází z konceptu ochrany rodiny jakožto základního prvku společnosti,

¹⁰ Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie.

¹¹ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. dubna 2018. C-414/16 - Vera Egenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV.

¹² Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. dubna 2018. C-414/16 - Vera Egenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV.

¹³ Čl. 23 Listiny základních práv Evropské unie.

¹⁴ Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie.

¹⁵ TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 4. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, s. 133. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-333-2.

¹⁶ Čl. 33 Listiny základních práv Evropské unie.

který je „vybudován na tradičním obrazu rodiny, jak je uznáván v členských státech“.¹⁷ Tento však neodkazuje na články obsažené přímo ve zřizovacích smlouvách, nýbrž čerpá mimo jiné ze směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.¹⁸ K tomu však více v dalších kapitolách.

1.2 Ochrana obsažená v sekundárním právu Evropské unie

V souvislosti s přistoupením České republiky k Evropské unii bylo nutné do českého právního řádu implementovat řadu různých směrnic, které jsou spolu s nařízeními, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky součástmi sekundárního práva Evropské unie. Právě směrnice jsou z hlediska ochrany před diskriminací, a tím pádem i v ochraně těhotných zaměstnankyň, nejdůležitější. Vzhledem k právní povaze směrnice, kdy je ponecháno na jednotlivých členských státech, jakým způsobem formulují odpovídající vnitrostátní předpisy, aby došlo k naplnění cíle směrnice, se úprava ochrany těhotných zaměstnankyň může v různých členských státech lišit. I přesto však musí být zachován (pro účely dané oblasti ochrany) obsah pojmů při použití právní terminologie. Nestačí tedy jen převzít označení jednotlivých pojmů. Tím však není dotčena podstata směrnice, a to taková, která umožňuje plynulé začlenění dané úpravy do právních rádu s respektováním odlišností napříč členskými státy.¹⁹

1.2.1 Směrnice 92/85/EHS

Nejtěžejnější z právních aktů pro oblast ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru 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**“), jež je desátou směrnicí ve smyslu čl. 16 směrnice Rady 89/391/EHS.²⁰ Tato Směrnice je velice důležitá v rámci ochrany těhotných zaměstnankyň, a to již svým odůvodněním, kde definuje svůj cíl ochrany, který uvádí, že případná výpověď z důvodů spojených s těhotenstvím může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných

¹⁷ TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 4. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, s. 135. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-333-2.

¹⁸ Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie.

¹⁹ TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 4. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, s. 289. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-333-2.

²⁰ Směrnice Rady 89/391/EHS – opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a právě proto je nutné stanovit zákaz takové výpovědi.²¹

Dále Směrnice definuje v čl. 2 písm. a) pojem těhotné zaměstnankyně, kterou se rozumí „*těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“, dále pojem zaměstnankyně krátce po porodu, jíž se rozumí dle písm. b) stejného článku „*každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi*“ a naposled definice kojící zaměstnankyně, za kterou je dle písm. c) považována „*každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi*“ (dále jen „**těhotná zaměstnankyně**“).

Explicitní zákaz výpovědi dané těhotné zaměstnankyni nalezneme v čl. 10 Směrnice, jenž stanoví povinnost členským státům přijmout nezbytná opatření, aby nedošlo k této nežádoucí situaci, a to v době od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené těhotné zaměstnankyně. Jsou zde však zakotveny výjimečné případy, kdy lze skončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, a to za předpokladu, že výpověď nesouvisí s jejím stavem. A též v případě, že je toto v souladu s vnitrostátními právními předpisy, zvyklostmi či je udělen souhlas příslušného orgánu.

V bodě druhém tohoto ustanovení nalezneme povinnost zaměstnavatele uvést písemné odůvodnění pro výpověď, pokud k ní dojde v době stanovené v odstavci prvním.

Poslední odstavec tohoto ustanovení opět zakotvuje povinnost členským státům přijmout nezbytná opatření, tentokrát však před následky výpovědi, která nebyla učiněna v souladu s prvním bodem, a je tak protiprávní.

Článek 10 Směrnice tedy obsahuje dvojí ochranu. Jednak obsahuje preventivní požadavek na ochranu před výpovědí, jednak i prvek nápravný, který má za cíl zhojit již nastalou nežádoucí situaci, kterou je propuštění těhotné zaměstnankyně.²² Z této Směrnice tedy plyne jasná snaha evropského zákonodárce chránit těhotné zaměstnankyně

²¹ 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.

²² Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

hlavně z obavy o jejich tělesný a duševní stav v době těhotenství, ale též s ohledem na možnost častých komplikací, které se mohou ve zmíněné době objevit.²³

V návaznosti na řešení problému klesající porodnosti v členských státech Evropské unie a také z důvodů stížností na zastaralost této Směrnice, bylo v roce 2008 navrženo nové znění směrnice.²⁴ Cílem této novelizace bylo sladění rodinného a pracovního života těhotných zaměstnankyň, a to především změnou délky mateřské dovolené, ale i pozměněním ustanovení týkajícího se zákazu výpovědi. V tomto bodě Komise vzhledem k judikatuře Evropského soudního dvora navrhla zakázat během mateřské dovolené i jen „*veškeré přípravy na případnou výpověď, které nesouvisí s výjimečnými okolnostmi*“.²⁵ Dále i povinnost zaměstnavatele předložit na žádost těhotné zaměstnankyně písemné odůvodnění výpovědi dané až do šesti měsíců od ukončení mateřské dovolené, na rozdíl od původního znění Směrnice, kdy tato povinnost trvá pouze v období během mateřské dovolené. K přijetí tohoto znění směrnice však nakonec nedošlo.

1.2.2 Zákaz diskriminace

Samozřejmostí v rámci ochrany těhotných zaměstnankyň nejen před skončením pracovního poměru je, jak už bylo zmíněno výše, aplikace práva vyplývající ze směrnic přijatých v boji proti diskriminaci.

Mezi takové směrnice řadíme například směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, jež ve svém odůvodnění zmiňuje nutnost chránit ženy před případnou nerovností mezi nimi a muži i z toho důvodu, že ženy mohou být často „*obětí vícenásobné diskriminace*“²⁶, a tak to i představuje pro poškozenou zaměstnankyni daleko závažnější důsledky. Tato formulace vystihuje situace, kdy je se zaměstnankyní zacházeno jinak,

²³ TURČÁNI, Filip. Evropská právní úprava ochrany těhotných zaměstnankyň před výpovědí a její soulad s propuštěním těhotné zaměstnankyně v rámci hromadného propouštění. In: Epravo.cz [online]. 2019 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-pravni-uprava-ochrany-tehotnych-zamestnankyn-pred-vypovedi-a-jeji-soulad-s-propustenim-tehotne-zamestnankyne-v-ramci-hromadneho-propousteni-108892.html>.

²⁴ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

²⁵ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

²⁶ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

než by bylo zacházenou s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, neboť se jedná o ženu, a poté i z důvodu dalšího znevýhodnění v souvislosti s nastalým těhotenstvím.

Dále lze uvést směrnici 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Odůvodnění této směrnice odkazuje na rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie, který ve svých rozhodnutích uznává jako „*legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během a po těhotenství*“.²⁷ Také je zde odkazováno na Směrnici, jež si klade za cíl ochranu fyzického a duševního stavu těhotných zaměstnankyň a upozornění, že by tato ochrana neměla „*vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani působit proti směrnicím o rovném zacházení pro muže a ženy*“.²⁸ Je zde zmíněno i právo žen na jejich původní či alespoň rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které však nejsou méně příznivé než před započítáním jejich nepřítomnosti v zaměstnání.

Tato směrnice byla posléze nahrazena směrnicí 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která si v oblasti ochrany těhotných zaměstnankyň klade stejný cíl jako předchozí směrnice.²⁹

1.3 Ochrana obsažená v mezinárodním právu

Stejně jako na úrovni Evropské unie, kde nalezneme mnoho právních aktů soustředících se na ochranu těhotných zaměstnankyň, tak i v rámci mezinárodního práva můžeme spatřit důkladnou snahu zajistit těhotné zaměstnankyně před nežádoucími jevy, které je mohou v tomto období postihnout.

Již Charta Organizace spojených národů z roku 1945 obsahuje základní ustanovení týkající se rovnosti práv mužů a žen, avšak alespoň rámcová úprava ochrany před skončením pracovního poměru zde uvedena není.³⁰ Jako další příklad úmluv

²⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

²⁹ 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 (přepřacované znění).

³⁰ Charta Organizace spojených národů ze dne 26. června 1945.

přijatých na půdě Organizace spojených národů můžeme uvést Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, která vstoupila v platnost pro Československou socialistickou republiku v roce 1982, na jejímž základě byl zřízen Výbor pro odstranění diskriminace žen. Ten posuzuje úroveň naplňování jednotlivých ustanovení ve smluvních státech, které za tímto účelem předkládají výboru pravidelné zprávy o plnění závazků dané úmluvou.³¹

V roce 1958 byla přijata Mezinárodní organizací práce, jež je organizací zabývající se prosazováním sociální spravedlnosti a mezinárodně uplatňovaných pracovních práv, Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, která zakazuje jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené, mimo jiné, na pohlaví. Komplexnějším dokumentem, zabývající se rozvázáním pracovního poměru v rámci činnosti Mezinárodní organizace práce, je Úmluva č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele z roku 1982. Ta například ve svém čl. 5 řadí mezi neplatné důvody pro propuštění i těhotenství či nepřítomnost v práci během mateřské dovolené.³² Tuto úmluvu však Česká republika neratifikovala. Významně však například ovlivnila novodobý vývoj pracovního práva na území Slovenské republiky.³³

Značnou ochranu proti diskriminaci poskytuje Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, a to zejména ve svém čl. 14, jenž představuje nejužší úpravu zákazu diskriminace, kde demonstrativně vyjmenovává celkem třináct diskriminačních důvodů (mnoho dalších bylo uznáno judikaturou Evropského soudu pro lidská práva). Mezi nimi samozřejmě i požadavek na zajištění užívání práv a svobod bez diskriminace na základě pohlaví. Stížnosti pro porušení čl. 14 je však nutné podávat pouze ve spojení s jinými ustanoveními úmluvy, tedy pouze v odkazu na konkrétní práva, která byla porušena a nelze si tedy stěžovat obecně pouze na porušení tohoto článku.³⁴

³¹ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Vláda České republiky [online]. 2006 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>.

³² Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 326. ISBN 978-80-86809-66-3.

³³ BARANCOVÁ, Helena. Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov. Praha: Leges, 2019, s. 18. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4.

³⁴ Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2010, s. 13. ISBN 978-80-86710-10-5.

Dalším významným dokumentem vytvořeným na půdě Rady Evropy je Evropská sociální charta z roku 1961 obsahující výčet sociálních a hospodářských práv, jež měla velký význam na rozvoj sociální politiky na evropské úrovni. V čl. 8 nalezneme závazek smluvních států *„považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době od momentu, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v takové době, že by výpovědní lhůta skončila během takového období“*³⁵, který se svým obsahem shoduje se zněním čl. 10 Směrnice.

³⁵ Čl. 8 Evropské sociální charty.

2 Právní úprava ochrany v České republice

I v této části diplomové práce se setkáváme s přesahujícím vlivem Evropské unie, kdy nám stěžejní právní předpis upravující pracovněprávní vztahy, tedy zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“) ve svém § 1 písm. c) stanovuje zapracování příslušných právních předpisů Evropské unie, a tak dochází i k významnému ovlivňování jeho obsahu.

2.1 Právní předpisy a instituty ochrany

2.1.1 Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

I zde je potřeba, jako v případě unijního práva, zaměřit se i na obecnou úpravu poskytující ochranu před diskriminací na základě pohlaví, jež poskytuje tuzemské právo. Zákaz diskriminace je v českém právním řádu zakotven již na úrovni ústavní, a to konkrétně v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, který prohlašuje, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“ a je zároveň dále specifikován v čl. 3 téže listiny, jenž stanoví, že „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, ...*“).

Tento princip rovnosti je promítnut hlavně do práva soukromého, a tak spolu se směrnicemi zakazujícími diskriminaci na základě pohlaví, za kterou je považováno i skončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně právě z důvodu nastalého těhotenství, zásadně ovlivnil i podobu jednotlivých pracovněprávních předpisů v České republice.³⁶

Již v hlavě první Zákoníku práce, konkrétně v § 1a odst. 1 písm. c), nalezneme mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů formulaci navazující jednak na princip v Listině základních práv a svobod zmíněný výše, jednak ale i na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „**Antidiskriminační zákon**“). Jeho existenci předpokládal Zákoník práce ještě před svým přijetím v roce 2006. Z tohoto důvodu je proto úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v tomto předpise značně omezená a další úpravu je nutné hledat přímo v Antidiskriminačním zákoně.³⁷

³⁶ DREXLEROVÁ, Jana. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 20. Průvodce extra (BMSS-Start).

³⁷ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 162. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

Dalším důležitým ustanovením v této oblasti je § 16 Zákoníku práce, který ve svém prvním odstavci zakotvuje povinnost zaměstnavatele „zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Dále v druhém odstavci zakazuje diskriminaci z jakéhokoliv důvodu a též přímo stanovuje, že „diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, ... se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“. Toto ustanovení vyplývá z evropské úpravy a zaručuje možnost, v případě skončení pracovního poměru souvisejícího s těhotenstvím zaměstnankyně, dovolávat se obecné úpravy zákazu diskriminace, aby tak bylo zabráněno odlišnému zacházení se zaměstnankyní nezaloženém na žádném jiném důvodu, než je právě těhotenství.

Nelze však zároveň za diskriminaci považovat rozdílné zacházení, které zajišťuje ochranu určitých skupin zaměstnanců, jako jsou těhotné zaměstnankyně, které vzhledem ke svému aktuálnímu stavu vyžadují zavedení zvláštní péče.³⁸ Toto rozdílné zacházení (například kratší pracovní doba těhotné zaměstnankyně) však může často vzbudit obavu u zaměstnavatele, že daná zaměstnankyně nebude podávat takové pracovní výsledky, které od ní doposud získával. Přesto však zaměstnavatel nesmí přihlížet k samotnému faktu, že je daná zaměstnankyně těhotná, a to nejen před vznikem pracovního poměru, během jeho trvání, ale právě i při jeho skončení, kdy by jediným důvodem bylo těhotenství dané zaměstnankyně.³⁹

2.1.2 Ochrana před skončením pracovního poměru

Hlavním cílem právní úpravy skončení pracovního poměru (jenž je smluvním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem týkajícím se pro zaměstnavatele vykonávané pracovní činnosti a řídícím se pracovněprávními předpisy) je ochrana zaměstnanců před jednostranným a bezdůvodným propuštěním zejména v takových obdobích svého života, kdy by hledání nového zaměstnání bylo velice obtížné. Takovým obdobím může být i těhotenství zaměstnankyně. Tato ochrana, vyjádřená zásadou

³⁸ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 162. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁹ ŠTEFKO, Martin. § 16 [Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 76.

uvedenou v § 1a odst. 1 písm. a) Zákoníku práce, má zajistit zejména stabilitu pracovního poměru a účinnou obranu před neplatným skončením pracovního poměru. Zároveň však i zajistit ochranu před společenskými, a hlavně psychologickými dopady⁴⁰, jež mohou způsobit nemalé zdravotní komplikace právě u těhotných zaměstnankyň.

Nejprve je potřeba definovat si pojem *skončení* pracovního poměru, které je obecným pojmem zahrnujícím nejen právní jednání, jež má za následek skončení pracovního poměru, ale zahrnující i ostatní právní skutečnosti, jako je plynutí času, které také ve svém důsledku zapříčiní, že právní vztah skončil. Současně však v sobě zahrnuje i pojem *rozvázání* pracovního poměru, což je ukončení pracovního poměru právním jednáním stran pracovněprávního vztahu, a to buď dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.⁴¹

Zaměstnanec je tedy chráněn před nepříznivými důsledky jednostranného skončení pracovního poměru dvěma způsoby. Jednak se zaměstnancem nemůže být výpovědí rozvázán pracovní poměr z jiných důvodů než z taxativně uvedených v Zákoníku práce, jednak zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době, kterou je zejména citlivé období pro těhotné zaměstnankyně, ale i například pro zaměstnance, kteří jsou dočasně práce neschopní.⁴²

Těhotné zaměstnankyně jsou chráněny před jednostranným rozvázáním pracovního poměru též z důvodu snahy zabránit zaměstnavatelům obcházet zvláštní pracovní podmínky, které jsou zaměstnankyni v období těhotenství poskytovány.⁴³ Právě v tomto spatřuji nejsilnější nástroj ochrany těhotných zaměstnankyň. Ovšem může docházet i k situacím, kdy zaměstnavatelé ještě před samotným vznikem pracovního poměru berou v úvahu danou ochrannou úpravu, a tak raději ženu z obavy jejího těhotenství na danou pozici nepřijmou a pozici přidělí muži. Tomuto rozhodnutí se často nelze účinně bránit, a proto i tato zákonná úprava nemusí být hypoteticky v některých situacích pro ženy přínosná.

⁴⁰ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 195. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴¹ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 13. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

⁴² Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 195. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴³ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 306. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

2.1.3 Způsoby skončení pracovního poměru

Způsoby, jakými může dojít k rozvázání pracovního poměru, nalezneme v § 48 Zákoníku práce. Jsou jimi dohoda, výpověď jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele, okamžité zrušení jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele a zrušení ve zkušební době jak z podnětu zaměstnance, tak opět i ze strany zaměstnavatele. Mezi další způsoby, jakými může skončit pracovní poměr, je uplynutím sjednané doby v případě pracovního poměru na dobu určitou, též rozhodnutím příslušného orgánu ve specifických případech nebo smrtí zaměstnance a za splnění určitých podmínek i v případě smrti zaměstnavatele. Již z formulace tohoto ustanovení zjistíme, že k rozvázání pracovního poměru může skutečně dojít jen těmito způsoby, a nelze se tak odchýlovat od dané právní úpravy.⁴⁴ Zvláštním způsobem, který nenalezneme ve výše uvedeném ustanovení, je skončení pracovního poměru odstoupením od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele dle § 34 odst. 3 Zákoníku práce, jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví.

V případě dohody, jakožto dvoustranného právního jednání, dochází ke konsenzu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o skončení pracovního vztahu, a není zde tedy poskytnuta žádná zvláštní ochrana těhotným zaměstnankyním kromě obecného požadavku na písemnou formu (§ 49 odst. 2 Zákoníku práce) daného právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru. Proto by těhotná zaměstnankyně měla náležitě zvážit, zda je srozuměna s absencí ochranné doby, jež je poskytována v souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnavatele, nikoliv však při uzavření dohody.⁴⁵ V tomto případě tedy ani těhotenství v době uzavření dohody neochrání zaměstnankyni, a tato skutečnost nebude důvodem zrušení uzavřené dohody o skončení pracovního poměru pro neplatnost. Toto stanovisko zastávají soudy více než 20 let, a to i v případech, kdy se může jednat o osamělou zaměstnankyni⁴⁶, pro kterou je pravidelný příjem esenciální pro výživu dítěte.

⁴⁴ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 16. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

⁴⁵ PTÁČEK, Lubomír. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jirí, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 280.

⁴⁶ DANDOVÁ, Eva. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]. Praha: ASPI, 2005, s. 39. Otázky a odpovědi z praxe (ASPI). ISBN 80-7357-100-5.

Jinak je tomu ovšem v případě rozvázání pracovního poměru formou výpovědi. Zde Zákoník práce v § 50 stanovuje, že „zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“. Naproti tomu však „zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52“. Navíc výčet důvodů nelze dále rozšiřovat ani vnitřními předpisy zaměstnavatele, uzavřenou kolektivní smlouvou, ani konsenzem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uvedeným v pracovní smlouvě.⁴⁷ Na jedné straně lze tedy spatřit snahu o neomezování mobility zaměstnanců napříč trhem. Na druhé straně je však stále potřeba dbát zvýšené ochrany před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a tím i zabránit negativním společenským a hmotným dopadům na propuštěného zaměstnance.

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou však navíc požívají ochranu plynoucí ze silného vlivu unijního práva (konkrétně § 363 Zákoníku práce stanovující zapracování předpisů Evropské unie právě v oblasti týkající se zákazu výpovědi dané těhotným zaměstnankyním) a mezinárodních závazků, která je uvedena v § 53 a následující Zákoníku práce. Ten stanovuje zákaz zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem v ochranné době, tedy (kromě jiného) v období „kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou“, a to i přesto, že jsou pro rozvázání pracovního poměru jinak splněny všechny podmínky.

K důvodu pro takto silnou ochranu se již dříve vyjádřil i Soudní dvůr Evropské unie v rozhodnutí C-32/93 z roku 1994 kde uvedl, že pokud by nedocházelo k takovéto ochraně, celá situace by mohla vyústit až v nežádoucí důsledek, kterým je dobrovolné přerušování těhotenství zaměstnankyň.⁴⁸ Dále také ve svém rozhodnutí C-438/99 judikoval, že ochrana před propuštěním poskytována těhotným zaměstnankyním čl. 10 Směrnice se vztahuje nejen na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, ale i na pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, které představují významný podíl pracovních poměrů

⁴⁷ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 41. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

⁴⁸ Vybrané komentované rozsudky Soudního dvora Evropských společenství. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie ČR, 2004, s. 132. ISBN 80-239-6228-0.

uzavíraných mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.⁴⁹ Je proto nutné ochranu vyjádřenou Zákoníkem práce poskytovat v souladu i s touto interpretací výše uvedeného článku.

Dle platné úpravy stanovené v § 54 Zákoníku práce je možné s těhotnou zaměstnankyní ukončit pracovní poměr pouze na základě výpovědního důvodu „*ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část*“ uvedeného v § 52 písm. a) Zákoníku práce. Ne vždy je však výpověď daná zaměstnanci na základě tohoto důvodu přijatelná. K tomuto se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009, kde uvedl, že „*o důvod rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) zák. práce jde tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla podle zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů na přejímajícího zaměstnavatele. Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval*“.⁵⁰ V tomto rozhodnutí soud reagoval na situaci, kdy byla zaměstnanci dána výpověď na základě § 52 písm. a) Zákoníku práce, avšak ve skutečnosti nedošlo k takovým organizačním změnám, které by měly za následek absolutní nemožnost dále přidělovat zaměstnanci práci. Je tak proto vždy nutné sledovat, zda se v daném případě skutečně ruší zaměstnavatel či jeho část a těhotná zaměstnankyně tak nedisponuje ochranou. Nebo zda se jedná o situaci, kdy se stane těhotná zaměstnankyně v rámci organizačních změn nadbytečnou dle § 52 písm. c) Zákoníku práce a požívá ochrany ve formě zákazu výpovědi po dobu trvání ochranné doby.

Je nutné se též zastavit nad vymezením „části zaměstnavatele“. Částí zaměstnavatele rozumíme „*pobočku, dílnu, oddělení, útvar nebo jinou složku obchodního závodu, jakož i organizační jednotku*“, které vykonávají relativně samostatnou činnost a účastní se plnění úkolů v rámci celku.⁵¹ Výpovědní důvod dle

⁴⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001, Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios, C-438/99.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁵¹ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 299.

§ 52 písm. a) Zákoníku práce však naplňuje zaměstnavatel pouze, pokud skutečně dojde k úplnému zastavení činnosti, ať už výrobní či jiné v rámci dané jednotky. Výpovědní důvod tedy nelze spatřovat v organizačních opatřeních, jejichž cílem je pouze snížit náklady zaměstnavatele. Příkladem může být zrušení určitého oddělení s tím, že jejich dosud vykonávanou činnost budou dále plnit zaměstnanci zařazení v jiných odděleních zaměstnavatele.⁵²

Dalším důvodem, na základě kterého je možné rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní je situace, „*přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část*“.⁵³ Přemístěním se rozumí takové jednání zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel začne podnikat nebo vykonávat jiné své činnosti nebo úkoly, pro které zaměstnává zaměstnance, zcela nebo zčásti na jiném místě než doposud.⁵⁴ Výpovědní důvod tedy reflektuje situace, kdy zaměstnanec nemůže pokračovat ve výkonu práce dle pracovní smlouvy, neboť taková práce již z důvodu přemístění, byť pouze části zaměstnavatele, není v dosavadním místě potřeba. Zákaz výpovědi v ochranné době, dle výpovědního důvodu uvedeného výše, však přesto obecně platí pro těhotné zaměstnankyně v situacích, kdy se zaměstnavatel přemísťuje, ale pouze v rámci širěji vymezeného místa výkonu práce uvedeného v pracovní smlouvě, a může tak stále zaměstnanci přidělovat práci. V pracovní smlouvě může být uvedena například Praha bez specifitějšího vymezení lokality. Výjimka ze zákazu výpovědi při přemísťování zaměstnavatele se dále podle § 54 písm. b) Zákoníku práce nevztahuje na těhotné zaměstnankyně v době, po kterou smí žena čerpat mateřskou dovolenou. Formulace části věty za středníkem v § 54 písm. a) Zákoníku práce je tedy nutné dle M. Putny považovat za obsoletní.⁵⁵

Dalším způsobem, kterým lze rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr bez ohledu na to, jakou formou byl založen, je okamžité zrušení pracovního poměru. K němu se přistupuje v přesně stanovených případech vymezených v § 55 Zákoníku práce, kterými jsou pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

⁵³ § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁴ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 299.

⁵⁵ PUTNA, Mojmir. § 54 [Výjimky ze zákazu výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 338.

k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, 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 a nebo v případě, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Rozvázat tímto způsobem však nelze pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, lze však s takovouto zaměstnankyní skončit pracovní poměr, pro důvody vymezené výše, výpovědí.

Tímto opatřením je snaha zmírnit dopady náhlého skončení pracovního poměru, který by mohl ohrozit hmotné zabezpečení těhotné zaměstnankyně a zapříčinit ztrátu například nároku na vyplacení odstupného. I zde ovšem nemůže být zaměstnankyni dána výpověď do doby, po kterou smí čerpat mateřskou dovolenou.⁵⁶ V situaci, kdy by těhotná zaměstnankyně obdržela výpověď ještě před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by tak uplynula v ochranné době, dochází k prodloužení výpovědní doby, která skončí až uplynutím ochranné doby, tedy uplynutím období mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu odpovídajícího době, po kterou smí žena využít možnosti čerpat mateřskou dovolenou.⁵⁷

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce nám stanovuje jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (v případě těhotné zaměstnankyně pro dání výpovědi) porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z právních předpisů, přičemž toto porušení musí zároveň dosáhnout zvláště hrubé intenzity. Co si ovšem pod tímto představit? V první řadě se jedná o povinnosti plynoucí zaměstnanci ze zákona, a to především povinnosti obsažené v Zákoníku práce, například v § 38 odst. 1 písm. b), který stanovuje, že zaměstnanec je dle stanovených pokynů zaměstnavatele povinen konat osobně práce dle pracovní smlouvy, v rozvržené týdenní pracovní době a dále dodržovat povinnosti, které mu plynou z uzavřeného pracovního poměru. Jako další příklad lze uvést § 301 písm. a) Zákoníku práce stanovující povinnost zaměstnance vykonávat práci řádně dle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a podobně. Některé povinnosti však

⁵⁶ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 200. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁷ PUTNA, Mojmir. § 54 [Výjimky ze zákazu výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 338.

mohou pro zaměstnance plynout i z jiných právních předpisů, které jsou v rámci výkonu práce relevantní.

Problém s výkladem výše uvedeného paragrafu nastává v otázce, co je považováno za zvlášť hrubou intenzitu porušení povinnosti, neboť toto ustanovení řadíme k právním normám s relativně abstraktní hypotézou a zákon tento pojem blíže nedefinuje. Je tak proto nutné vždy přihlížet ke konkrétním okolnostem vztahujícím se k danému porušení povinnosti, jako je osoba zaměstnance, jeho pracovní funkce, k dosavadním výsledkům a přístupu k vykonávané práci a k dalším podobným faktorům. Jak se tento pojem vyloží po použití soudního prostředku obrany, může posoudit „*pouze soud, který v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru relativně neurčitou (abstraktní) hypotézu vymezí tak, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní vztah zaměstnance k němu nadále pokračoval*“.⁵⁸ Tento způsob rozvázání pracovního poměru je z hlediska dopadu na zaměstnance nejzávažnější, a proto je i v Zákoníku práce vymezen jako prostředek výjimečný.

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dále zrušit pracovní poměr způsobem dle § 66 Zákoníku práce, a to z jakéhokoliv důvodu či dokonce bez udání důvodu již během sjednané zkušební doby, kde je opět stanovena obecná ochrana, jež vyžaduje písemnou formu takového jednání, ke kterému by se v případě nedodržení nepřihlíželo. Jaká ochrana je zde však poskytována těhotným zaměstnankyním? K tomu více v dalších kapitolách.

2.1.4 Ochranná doba v případě těhotných zaměstnankyň

Ochrannou dobou je určité období, v rámci něhož není zaměstnavatel oprávněn dát těhotné zaměstnankyni výpověď z pracovního poměru, ačkoliv k tomu mohou být jinak splněny všechny podmínky. Jak již bylo zmíněno výše, tímto způsobem se snaží zákonodárce chránit zaměstnance, a v tomto případě konkrétně těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, kteří „*se přechodně ocitli v obtížné (mimořádné) životní situaci, v níž by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou*

⁵⁸ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 341.

tvrdosti“.⁵⁹ Ovšem tato doba je relevantní pouze u rozvázání pracovního poměru výpovědí. Nestojí proto v cestě skončení pracovního poměru jinými způsoby stanovenými v Zákoníku práce.

Pokud dojde k rozvázání pracovního vztahu v ochranné době vztahující se na těhotnou zaměstnankyni či zaměstnankyni čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, je tato výpověď stižena neplatností, a to i v případě, že sama zaměstnankyně o svém těhotenství v okamžiku výpovědi nevěděla.⁶⁰ K tomuto se již dříve vyjádřil Soudní dvůr Evropské unie svým rozhodnutím C-32/93. Jednalo se o situaci, kdy se zaměstnavatel, jehož pracovnice otěhotněla, rozhodl nečekat na její odchod na mateřskou dovolenou, a v předstihu přijal paní Webb jako další pracovní sílu, která se před odchodem těhotné zaměstnankyně měla zaškolit. Ovšem s tím, že bude u zaměstnavatele pracovat i dále po návratu těhotné zaměstnankyně na své původní místo. Paní Webb dle domluvy nastoupila do zaměstnání a o 2 týdny později zjistila, že je těhotná, tedy v okamžiku uzavření pracovního poměru o této skutečnosti ještě nevěděla. Poté co došlo k lékařskému potvrzení těhotenství paní Webb, obdržela od zaměstnavatele písemnou výpověď, kde bylo stanoveno, že s ohledem na její těhotenství, není schopna vykonávat zastoupení za těhotnou zaměstnankyni, na jejíž pozici měla dočasně paní Webb nastoupit, a z tohoto důvodu je propuštěna. V návaznosti na tento případ bylo rozhodnutím stanoveno, že *„vědomost či nevědomost o svém těhotenství v okamžiku sjednání pracovního poměru nemá pro účely platného pracovního poměru a – tím spíše – případného propuštění, aniž jsou dotčeny výjimky, které je třeba ověřit v každém případě, naprosto žádný význam“*.⁶¹ Zákaz výpovědi v ochranné době tedy působí objektivně a je tak velice efektivní ochranou těhotné zaměstnankyně bez ohledu na to, zda zaměstnavatel zákaz porušil (pro posouzení je rozhodující řádné doručení výpovědi zaměstnanci) vědomě či nevědomě.

⁵⁹ PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 332.

⁶⁰ PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 332.

⁶¹ Vybrané komentované rozsudky Soudního dvora Evropských společenství. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie ČR, 2004, s. 132. ISBN 80-239-6228-0.

Jak dlouhá je tedy ochranná doba, která se vztahuje na těhotné zaměstnankyně? V tomto případě trvá ochranná doba po celou dobu těhotenství, ačkoliv ještě nebyl tento stav zjištěn, a to i v případě, kdy, jak už bylo řečeno výše, o něm v okamžiku výpovědi nemusela vědět ani samotná zaměstnankyně. Dále, dle § 195 a následující Zákoníku práce, po dobu trvání mateřské dovolené, jež přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, a to v rozsahu 28 týdnů, avšak nejdéle 22 týdnů ode dne porodu nebo, porodila-li současně dvě a více dětí, v rozsahu 37 týdnů, opět nejdéle 31 týdnů po porodu. Zároveň může žena čerpat mateřskou dovolenou po dobu 14 týdnů, narodí-li se jí dítě mrtvé či po dobu 22 týdnů ode dne převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů nebo převzala-li dvě nebo více dětí, v rozsahu 31 týdnů, nejdéle však ode dne, kdy dítě dosáhlo věku jednoho roku.⁶²

Během mateřské dovolené však může dojít k jejímu přerušení, a to v případě že je dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče dětského domova pro děti do 3 let věku (v § 198 odst. 2 Zákoníku práce uvedeno jako „*kojenecký ústav*“) nebo zdravotnického zařízení, které provozuje lůžkovou péči (v Zákoníku práce jako „*léčebný ústav*“) a zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená.⁶³

Mateřská dovolená nepřísluší dle § 198 odst. 3 Zákoníku práce zaměstnankyni po dobu, po kterou o dítě nepečuje, a z tohoto důvodu dojde ke svěřeni dítěte do rodinné či ústavní péče nahrazující péči rodičů nebo pokud je dítě umístěno do dočasné péče kojeneckého nebo jiného ústavu, avšak z jiných než zdravotních důvodů.

Dále dle § 198 odst. 4 Zákoníku práce, pokud dojde k úmrtí dítěte v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, může mateřskou dovolenou čerpat ještě po dobu 2 týdnů, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku.

Zákaz výpovědi v ochranné době se vztahuje na zaměstnankyně i v době čerpání rodičovské dovolené dle § 196 Zákoníku práce (tato náleží oběma rodičům dítěte, tedy i zaměstnanci muži), která se zaměstnankyni poskytne na základě žádosti. Tato navazuje

⁶² PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 332.

⁶³ PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 332.

na mateřskou dovolenou v rozsahu, o který zaměstnankyně požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou opět může dle § 197 Zákoníku práce čerpat i zaměstnankyně při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů, přičemž jí přísluší rodičovská dovolená ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhlo věku tří let nebo doba v rozsahu 22 týdnů, bylo-li dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle do 7 let jeho věku. Stejná doba přísluší i v případě, že došlo k převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení daného věku, poté tedy přísluší 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Podmínky přerušení a zákazu čerpání rodičovské dovolené odpovídají úpravě vztahující se na přerušení v případě mateřské dovolené.

Účel a význam institutu ochranné doby sahá i do situací, kdy zaměstnankyni již byla řádně doručena platná výpověď, avšak ochranná doba počala běžet až po této skutečnosti. V tomto případě sice ochranná doba nemá vliv na již podanou výpověď a nečiní ji tak neplatnou, má však dopad na běh výpovědní doby (za předpokladu, že výpovědní doba neskončila před začátkem ochranné doby). Může tak poskytnout alespoň dočasné zmírnění nepříznivých dopadů plynoucích pro zaměstnankyni z výpovědi.

K prodloužení výpovědní doby dochází, dostala-li zaměstnankyně před začátkem čerpání mateřské dovolené výpověď na základě jednoho z uvedených důvodů v § 55 odst. 1 Zákoníku práce (důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem) a uplynul-li poslední den výpovědní doby v době mateřské nebo rodičovské dovolené. Zde tedy dochází k prodloužení výpovědní doby a může skončit až dnem, kterým dojde k vyčerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené v délce odpovídající době, po kterou smí žena čerpat mateřskou dovolenou.

Ustanovení § 53 odst. 2 Zákoníku práce dále stanovuje, že byla-li zaměstnankyni dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula v ochranné době, znamená to, že nedojde k započítání ochranné doby do doby výpovědní a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

K modifikacím týkajícím se délky výpovědní doby však nedochází, pokud ochranná doba, jež začala běžet po podání výpovědi, stihla skončit ještě před samotným uplynutím výpovědní doby. Také se k modifikacím nepřistupuje v případě, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení výpovědní doby o časový

úsek jemu poskytnuté ochranné doby a pracovní poměr tak skončí uplynutím výpovědní doby, jako by k ochranné době vůbec nedošlo.⁶⁴

2.1.5 Ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením dohod konaných mimo pracovní poměr

Ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru je, jak už bylo uvedeno výše, rozsáhlá. Ačkoliv § 74 Zákoníku práce ukládá zaměstnavateli zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci především v pracovním poměru, ne vždy je tento způsob pro zaměstnavatele účelný cíl. Proto Zákoník práce umožňuje uplatnit vyšší míru smluvní volnosti a uzavřít se zaměstnancem dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmi jsou konkrétně dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.⁶⁵

V § 77 odst. 2 Zákoníku práce nalezneme formulaci, která stanovuje, že pokud zákon dále nestanoví jinak, vztahuje se na práci prováděnou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Poskytuje však právní úprava stejnou ochranu těhotným zaměstnankyním před skončením právního vztahu plynoucího z dohod jako v případě pracovního poměru? Ze stejného odstavce avšak písm. g) zjistíme, že k použití úpravy vztahující se ke skončení pracovního poměru nedochází v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Toto je zcela logické, neboť hlavní účelem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je usnadnit zaměstnavatelům plnění jejich úkolů i v situacích, kdy pro ně není efektivní přijímat na jejich plnění zaměstnance do pracovního poměru. Například na práci menšího rozsahu.

V ustanovení § 77 odst. 4 Zákoníku práce je dále stanoveno, že pokud není sjednán způsob zrušení právního vztahu plynoucího z dohody, je možné ho zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědí danou z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou nebo okamžitým zrušením (může být

⁶⁴ PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 332.

⁶⁵ HŮRKA, Petr. Kapitola 1 [Způsoby výkonu práce]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.

sjednáno pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr). Jediné, co dále v odst. 4 Zákoníku práce nalezneme, je požadavek na písemnou formu úkonu směřujícího ke zrušení právního vztahu založeného dohodou, jinak by se k výpovědi či okamžitému zrušení nemohlo přihlížet.

Je tedy zjevné, že ochranný institut zákazu výpovědi těhotné zaměstnankyni v tomto případě použit nelze a nenajdeme zde ani jinou modifikovanou úpravu sledující stejný cíl. Toto plyne ze samotného účelu možnosti uzavírat se zaměstnancem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr namísto pracovního poměru, kterým je snaha umožnit nejen zaměstnavateli určitou flexibilitu, díky které jsou zmírněna určitá opatření zákonné ochrany zaměstnance, ale i flexibilita plynoucí pro pracovníka. Tomu je umožněno vykonávat výdělečnou činnost, jež lze například časově lépe skloubit s jinou aktivitou.⁶⁶

Ačkoliv nelze v těchto případech uplatnit úpravu týkající se zakotvení zákazu výpovědi těhotným zaměstnankyním, stále je možné využít všeobecná ustanovení. Konkrétně ustanovení týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v § 16 Zákoníku práce. Jak již bylo uvedeno výše, diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství je považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. I vzhledem k možnosti vztáhnout na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr § 72 Zákoníku práce na základě kterého je možné domáhat se určení neplatnosti takového skončení, je možné uvažovat alespoň o nějaké ochraně.⁶⁷ Prostřednictvím této možnosti nemusí být skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro těhotnou zaměstnankyni definitivní. Zároveň je potřeba vzít do úvahy i kladený důraz unijního zákonodárce na ochranu těhotných zaměstnankyň a rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie, který ve sporech často ochranu těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru vykládá širěji, a to právě se zřetelem na samotný cíl úpravy. Ten také v jednom ze svých rozhodnutí uvedl, že je nutné před odvoláním z funkce chránit členku statutárního orgánu společnosti, pokud má postavení těhotné zaměstnankyně dle Směrnice. Ochrana tedy

⁶⁶ HŮRKA, Petr. Kapitola 1 [Způsoby výkonu práce]. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶⁷ BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 467.

nemá být poskytována formálně pouze ženám v pracovním poměru. Též uvedl, že i kdyby dotčená členka orgánu neměla postavení těhotné zaměstnankyně a došlo by k jejímu odvolání pouze na základě těhotenství, představuje to přímou diskriminaci na základě pohlaví a je tudíž možné bránit se pomocí jiných institutů.⁶⁸

2.2 Soudní prostředky ochrany

Při rozvázání pracovního poměru, ať už ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, může dojít k různým pochybením, jež mohou způsobit, že se rozvazovací právní jednání stane neplatným. Může být však i zdánlivé či nemusí mít vůbec na platnost rozvazovacího právního jednání vliv. Pokud se navíc neshoduje představa zaměstnavatele o celé situaci s představou zaměstnance, dochází ke sporu, který může vyústit až ve spor soudní.⁶⁹

2.2.1 Prostředky ochrany před diskriminací

Jak již bylo zmíněno výše, v pracovněprávních vztazích je dle § 16 Zákoníku práce zakázána jakákoliv diskriminace, a to i ve vztahu k zaměstnankyním v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, jež se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Zákoník práce však konkrétní prostředky ochrany neobsahuje, pouze v § 17 odkazuje na úpravu obsaženou v Antidiskriminačním zákoně.

V případě, že se zaměstnankyně cítí poškozena porušením práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, může se dle § 10 odst. 1 Antidiskriminačního zákona domáhat upuštění od takového nezákonného jednání, požadovat odstranění následků způsobených diskriminačním zásahem a žádat nahrazení porušení práva také přiměřeným zadostiučiněním, kterým může být například veřejná omluva. Pokud se zjednání nápravy podle prvního odstavce nejeví jako proporcionální, zejména proto, že došlo v důsledku diskriminace ke snížení dobré pověsti, důstojnosti osoby nebo vážnosti osoby ve společnosti, a to ve značné míře, může též zaměstnankyně požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Zaměstnankyně se může v souvislosti se skončením pracovního poměru, které je dle jejího názoru založené na diskriminačním důvodu a tudíž neplatné, nejprve obrátit na

⁶⁸ Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. listopadu 2010. C-232/09 - Dita Danosa proti LKB Līzings SIA.

⁶⁹ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 181. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

zaměstnavatele s požadavkem nápravy následků porušení výše zmíněných práv. Může se však i přímo obrátit na soud a předložit návrh na zahájení řízení, jehož předmětem je tvrzená diskriminace. V tomto případě však pozice žalobce může být velice komplikovaná, a to z důvodu nutnosti prokázání diskriminačního důvodu v řízení.⁷⁰ Proto byla přijata speciální úprava, jež stanovuje povinnost nést důkazní břemeno i straně žalované, kterou nalezneme v § 133a zákona. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Občanský soudní řád**“). Pokud tedy „*žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví...je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení*“. Neboli, zaměstnavatel musí prokázat, že z jeho strany došlo k dodržení zásady rovného zacházení, popřípadě že nerovné zacházení se zaměstnankyní neobsahovalo diskriminační motiv.

I přes nesouhlasné názory týkající se přenesení důkazního břemene na žalovaného z obavy o zakotvení nástroje umožňující zaměstnancům (žalobcům) bez relevantního důvodu poškodit jméno zaměstnavatele (žalovaného), je výše uvedená speciální úprava v souladu s požadavky sekundárního práva Evropské unie. Ten tuto koncepci rozvinul do podoby „*tzv. důkazu na první pohled zřejmé diskriminace*“⁷¹. Dotčená zaměstnankyně tedy nejprve musí uvést takové skutečnosti, které na první pohled ukazují, že došlo k neobvyklému zacházení a až poté lze přenést důkazní břemeno na zaměstnavatele, jenž musí prokázat existenci nediskriminačního důvodu na základě kterého došlo k uvedenému zacházení znevýhodňujícím způsobem. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015 je dále upřesněno, že zaměstnankyně musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní bylo zacházeno jinak než s ostatními. Avšak to, že závadné jednání bylo motivováno diskriminačním důvodem vymezeným v zákoně, dále prokazovat nemusí, neboť „*ta [motivace] se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak*“.⁷² Záleží pak tedy jen na zaměstnavateli, zda pomocí důkazů předložených v řízení prokáže nebo zda toto jinak vyplyne v rámci projednávání sporu,

⁷⁰ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 165. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷¹ ŠTEFKO, Martin. § 17 [Ochrana před diskriminací]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 101.

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015.

že z jeho strany vůči zaměstnankyni nedošlo k porušení zásady rovného zacházení v souvislosti s jejím těhotenstvím a mateřstvím, tedy že nedošlo k diskriminaci na základě pohlaví.⁷³

2.2.2 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Předchozí podkapitola byla věnována problematice soudních sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní, jehož předmětem je diskriminace zaměstnankyně z důvodu pohlaví. Tato část bude zasvěcena rozvázání pracovního poměru, které však trpí takovou právní vadou, jež způsobuje jeho neplatnost a následně i úpravou možné obrany zaměstnankyně proti takovému úkonu obsažené v § 72 Zákoníku práce.

Důležité je však od sebe odlišovat neplatnost od zdánlivosti jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Ať už se jedná o výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době či o dohodu o rozvázání pracovního poměru, jsou tyto zdánlivými právními jednáními, neprojevily-li v nich strany vážnou vůli dle § 552 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Občanský zákoník**“) nebo nelze-li dle § 553 Občanského zákoníku pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jejich obsah ani výkladem. Mezi nejčastější případy, kdy se jedná o zdánlivé rozvázání pracovního poměru, patří propuštění prostřednictvím výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době v jiné podobě než v písemné formě nebo vynucení si fyzickým násilím uzavření dohody. Na tato jednání se hledí, jako by nikdy nebyla učiněna, a proto pracovní poměr nadále trvá bez jakékoliv změny.⁷⁴

V případě skončení pracovního poměru dohodou je vadným postup, kdy nedojde ke zhotovení dohody v písemné formě (§ 49 odst. 2 Zákoníku práce a *contrario*). Neplatnou (pokud strany vadu dodatečně nezhojily) je tedy dohoda učiněná pouze ústně či konkludentně.⁷⁵ Jedná se o relativní neplatnost závisující na tom, zda se jí jedna ze stran dle § 72 Zákoníku práce dovolá či nikoliv. Jestliže se strana ve stanovené lhůtě nedovolá

⁷³ ŠTEFKO, Martin. § 17 [Ochrana před diskriminací]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 101.

⁷⁴ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 195. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

⁷⁵ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 182. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

neplatnosti tohoto právního úkonu, bude se na dohodu takovýmto způsobem zrealizovanou přesto hledět jako na platně uzavřenou.⁷⁶

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, a jedna ze stran pracovněprávního vztahu platnost tohoto úkonu neuznává, nastává spor a nelze se od této doby řídit pracovní smlouvou. Zaměstnavatel se zaměstnancem budou v tomto nastalém období postupovat dle zvláštní právní úpravy obsažené v § 69 a následující Zákoníku práce, dokud nedojde k soudnímu rozhodnutí o platnosti či neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru. Současně tato ustanovení vylučují, aby zaměstnavatel a zaměstnanec požívali jiná práva, než která jim plynou z těchto paragrafů, neboť tyto jsou *lex specialis* ve vztahu k ostatním pracovněprávním předpisům.⁷⁷

V rámci problematiky ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru je třeba zabývat se situací, kdy zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnankyní v době, kdy se na ni vztahuje institut ochranné doby vymezený v § 53 Zákoníku práce a zaměstnavatel tak není oprávněn prostřednictvím výpovědi propustit tuto zaměstnankyni, neboť je tento úkon neplatný. Jak má tedy těhotná zaměstnankyně či zaměstnankyně čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou postupovat, pokud jí byla doručena výpověď v této době?

V první řadě záleží na rozhodnutí zaměstnankyně, zda chce dále pokračovat ve výkonu práce pro zaměstnavatele či raději zvolí zaměstnavatele jiného. Pokud se tedy rozhodne na setrvání u dosavadního zaměstnavatele, musí dle § 69 Zákoníku práce úmysl nadále pokračovat ve výkonu práce na základě pracovní smlouvy písemně oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu a zároveň se u zaměstnavatele dovolat neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Dále je dle § 72 Zákoníku práce potřeba, aby zaměstnankyně podala žalobu, kterou se bude domáhat určení, že pracovněprávní jednání, prostřednictvím kterého bylo vůči ní postupováno v souvislosti se skončením

⁷⁶ PTÁČEK, Lubomír. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 280.

⁷⁷ DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 69. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 408.

pracovního poměru, je neplatné, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Ustanovení § 72 Zákoníku práce je speciální ve vztahu k § 80 Občanského soudního řádu, na základě kterého se lze žalobou domáhat určení, zda tu právní poměr či právo je nebo není. Pouze však, je-li na tom naléhavý právní zájem. V případě ustanovení § 72 Zákoníku práce je tedy zaměstnanec oprávněn podat žalobu, aniž by musel tvrdit a prokazovat, že zde je naléhavý právní zájem, ten je totiž dán na základě samotného ustanovení § 72 Zákoníku práce.⁷⁸ Pokud by však zaměstnankyně výše uvedenou žalobu ve lhůtě u příslušného soudu nepodala, došlo by ke změně, jejímž následkem by se původně neplatné rozvázání pracovního poměru stalo pracovněprávním jednáním platným a mělo by totožné účinky jako platné jednání. Pracovněprávní vztah by proto tímto mezi oběma stranami skončil ke dni, jenž je uvedené v rozvazovacím úkonu.⁷⁹

Musí však této žalobě předcházet předžalobní výzva podle § 142a Občanského soudního řádu? K této otázce se dne 3. a 4. listopadu 2017 vyjádřilo Kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve svém stanovisku. Podle nich je „zjevné, že na základě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se nezahajuje řízení o splnění povinnosti a předžalobní výzva zde postrádá svůj účel“.⁸⁰ Dále argumentují faktem, že předpokladem pro trvání pracovního poměru dle § 69 Zákoníku práce je písemné oznámení zaměstnavateli, bez kterého by zaměstnavatel nebyl povinen zaměstnanci nahradit mzdu nebo plat ve výši průměrného výdělku, a potvrzuje to tak jejich úvahu o bezúčelnosti „další“ předžalobní výzvy dle Občanského soudního řádu.⁸¹

Soud žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru z hlediska jejího meritorního posouzení vyhoví, jestliže napadené rozvázání pracovního poměru bylo

⁷⁸ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 197. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

⁷⁹ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 172. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸⁰ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 199. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

⁸¹ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 199. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

druhé straně pracovněprávního vztahu řádně doručeno a je-li stíženo takovou vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Zároveň je potřeba, aby žaloba byla podána před uplynutím lhůty uvedené v § 72 Zákoníku práce. V opačných případech však může soud stanovit, že napadené rozvázání pracovního poměru, jež je předmětem daného řízení, ve skutečnosti vůbec „neexistuje“ a takovou žalobu posléze zamítne. Vždy je však otázka neplatnosti rozvázání pracovního poměru posuzována k okamžiku a v souvislosti s okolnostmi, jež tu byly v době, kdy došlo k danému právnímu jednání směřujícímu ke skončení pracovního poměru.⁸²

⁸² DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 435.

3 Nedostatky právní úpravy v České republice

Tato část diplomové práce poukazuje na některé z problematických otázek v rámci ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru, na které se snaží odpověď najít nejen Soudní dvůr Evropské unie pomocí svých rozhodnutí. Některé však stále zůstávají nezodpovězené, a tak i ponechány pro budoucí rozhodovací praxi.

3.1 Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Sjednáním zkušební doby dle § 35 Zákoníku práce je umožněno zaměstnavateli a zaměstnanci v určitém časovém období (nejdéle však 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance až 6 měsíců) zhodnotit, zda jim daný pracovněprávní vztah vyhovuje a naplňuje jejich očekávání. Pro případ, že jedna ze stran nebude chtít nadále v pracovněprávním vztahu setrvat, je jí umožněno daný pracovní poměr dle § 66 Zákoníku práce zrušit, a to z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu. Zároveň existence zkušební doby nebrání dle Nejvyššího soudu tomu, aby došlo k rozvázání pracovního poměru jednou ze stran jiným způsobem, než uvedeným v § 66 Zákoníku práce, tedy i například výpovědí či okamžitým zrušením.⁸³

Jak již plyne ze samotné podstaty tohoto institutu, nenalezneme zde kromě zákazu pro zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance, jinou další ochranu poskytovanou zaměstnanci. Ochranné doby vymezené v § 53 Zákoníku práce se na tento způsob zrušení pracovního poměru nevztahují.⁸⁴ Je proto potřeba klást si otázku, zda neomezená možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době dle české právní úpravy není v rozporu s právem Evropské unie týkající se ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru?

Již první část diplomové práce zmiňuje čl. 33 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, který stanovuje, že „*v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím...*“. Český zákonodárce poskytl ochranu těhotným zaměstnankyním v rámci ostatních způsobů zrušení pracovního poměru (výjimkou je samozřejmě dohoda o

⁸³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009.

⁸⁴ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019], s. 149. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

skončení pracovního poměru), avšak s ohledem na smysl a účel institutu zkušební doby tuto ochranu již do právní úpravy nezahrnul.

Naštěstí však těhotné zaměstnankyně nezůstávají zcela bez ochrany. Nejvyšší soud ve svém nálezu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 stanovil, že *samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení*.⁸⁵ Pokud je tedy se zaměstnankyní zacházeno v rozporu s § 16 odst. 2 Zákoníku práce v souvislosti s jejím těhotenstvím či mateřstvím, je nutné, aby uvedla tvrzení a následně i tato tvrzení podložila, že s ní je zacházeno jinak než se zaměstnanci na obdobné pozici. Následně by došlo ke vzniku fikce, která předpokládá, že pracovní poměr byl rozvázán z diskriminačního důvodu a na zaměstnavatele by v tomto okamžiku dle § 133a Občanského soudního řádu přešlo důkazní břemeno.⁸⁶ Proto ačkoliv zaměstnavatel nemusí při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době uvádět důvod tohoto svého postupu, v případě podezření na diskriminaci pracovnice, bude muset uvést, že se nejednalo o důvod podložený diskriminačním motivem.

Česká republika tedy ochranu těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru plynoucí z práva Evropské unie do své úpravy zkušební doby nereflektovala. Naproti tomu například slovenský zákonodárce do svého právního řádu (§ 72 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů) přímo zakomponoval zákaz skončení pracovního poměru ve zkušební době s těhotnou ženou, matkou do konce devátého měsíce po porodu a kojící ženou, se kterou může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výjimečně, a to pouze pokud to nesouvisí s jejím těhotenstvím a mateřstvím. Zároveň musí být tento postup náležitě písemně odůvodněn.

Pro ochranu těhotných zaměstnankyň i v rámci zkušební doby, ačkoliv toto není explicitně ve Směrnici zmíněno, vypovídají i odůvodnění některých rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. V rozhodnutí C-232/09, týkající se členky statutárního orgánu kapitálové společnosti, jež otěhotněla a která byla následně ze své funkce odvolána, se zabýval Soudní dvůr otázkou, zda má žena v této funkci postavení „těhotné

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

⁸⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17.

zaměstnankyně“ tak, jak je uvedeno ve Směrnici a přísluší ji tak náležitá ochrana spočívající v zákazu výpovědi. Soudní dvůr vyjádřil, že dle ustálené judikatury platí, že tento pojem nemůže být vykládán různě podle jednotlivých právních řádů členských států, ale musí být vyjádřen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní poměr především s ohledem na stanovená práva a povinnosti stran, přičemž charakteristické pro pracovní poměr je právě výkon práce po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením, za kterou přísluší odměna. A tak i v tomto případě je potřeba na členku statutárního orgánu pohlížet tak, že má postavení zaměstnankyně pro účely ochrany výše zmíněné směrnice.

Další otázkou, kterou se Soudní dvůr zabýval, byla problematika umožnění odvolání členky statutárního orgánu z její funkce bez omezení a tento soulad s čl. 10 Směrnice. Znovu připomněl samotný účel ochrany poskytované těhotným zaměstnankyním před skončením pracovního poměr, jehož důsledkem by mohlo dojít k ohrožení tělesného a duševního stavu těhotných žen. Zejména rizika, které by bez této ochrany mohly nastat, a to dobrovolné přerušování těhotenství ze strachu před ztrátou obživy. Soudní dvůr došel k závěru, že vnitrostátní úprava umožňující odvolání člena statutárního orgánu bez omezení, není slučitelná se zákazem výpovědi uvedeným v čl. 10 Směrnice.

Dále uvedl, že *„cile, kterým se řídí jak směrnice 92/85, tak směrnice 76/85, by nebylo možné dosáhnout, kdyby ochrana před výpovědí přiznaná právem Unie těhotným ženám závisela na formální kvalifikaci jejich pracovního vztahu ve vnitrostátním právu nebo na volbě toho či onoho typu smlouvy...“*.⁸⁷ Je tedy potřeba zachovat účel zkušební doby na tolik důležité, že má přednost před ochranou plynoucí ze zákazu výpovědi? Dle mého názoru už samotný fakt, že Soudní dvůr dovodil právo na ochranu i ženě, která není v zaměstnaneckém poměru po formální stránce, vypovídá o skutečnosti, že hlavním smyslem je nekompromisní ochrana těhotných zaměstnankyň, která se často může vůči zaměstnavateli zdát jako nepřiměřený požadavek, avšak je to právní úprava nezbytná, u které nelze tolerovat její obcházení, ani odůvodňování jejího nepoužití jinými pragmatickými důvody.

3.2 Informování zaměstnavatele o těhotenství

⁸⁷ Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. listopadu 2010. C-232/09 - Dita Danosa proti LKB Līzings SIA.

Dle čl. 2 Směrnice se ochrana před skončením pracovního poměru vztahuje na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni krátce po porodu a kojící zaměstnankyni, která „*uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“. Poskytnutí informace zaměstnankyní o své graviditě může sehrát významnou roli již před samotným vznikem pracovního poměru a může tak mít zásadní vliv na to, zda pracovní smlouvu zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní uzavře či nikoliv.

Jak již bylo uvedeno výše, Směrnice předpokládá oznámení těhotenství zaměstnankyně dle pravidel vnitrostátních pracovněprávních předpisů či v souladu s ustálenou praxí. Avšak v českém Zákoníku práce takovou úpravu nenalezneme. Ustanovení § 30 odst. 2 Zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli požadovat v rámci jednání před vznikem pracovního poměru jiné údaje, než které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Dále § 316 odst. 4 Zákoníku práce stanovuje, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od již přijatého zaměstnance informace, které nesouvisí bezprostředně s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem, jako je například těhotenství zaměstnankyně. Může se tedy zaměstnavatel dopustit porušení práva těhotné zaměstnankyně na ochranu před skončením pracovního poměru, ačkoliv o této skutečnosti nemusí vůbec vědět, ani nemůže danou informaci zjišťovat?

Český zákoník práce totiž chrání zaměstnankyni širěji, než stanovuje Směrnice. A to již od samého počátku těhotenství (v souladu s čl. 33 Listiny základních práv Evropské unie, která ve svém odůvodnění vymezuje mateřství jako „*období od početí do odstavení*“⁸⁸), jelikož nestanovuje žádný specifický postup, ani fázi těhotenství, kdy je potřeba informovat o této skutečnosti zaměstnavatele. Zaměstnankyně se sama rozhodne, kdy je vhodný čas na sdělení této informace, a to i s ohledem na druh vykonávané práce, neboť dle § 238 Zákoníku práce nesmí zaměstnavatel zaměstnankyni pověřovat prací, díky které by mohlo dojít k ohrožení jejího mateřství. Též nelze zaměstnávat těhotnou, kojící zaměstnankyni a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá. Právě zpravidla prostřednictvím lékařského potvrzení zaměstnankyně oznamuje tuto skutečnost svému zaměstnavateli. Tedy až ve chvíli, kdy těhotenství trvá již nějakou dobu a je stabilní.⁸⁹

⁸⁸ Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie.

⁸⁹ Těhotná zaměstnankyně a těhotenství. Aperio [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://aperio.cz/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani/>.

Zaměstnankyně má proto naprostou autonomii v tom, kdy o svém těhotenství zaměstnavatele informuje, a právě i z toho důvodu nalezneme bohatou judikaturu Soudního dvora, který se zabýval různými situacemi s tímto souvisejícími.

Jako první lze zmínit rozhodnutí C-109/00, jež se týkalo zaměstnankyně přijaté do společnosti na dobu určitou v rozsahu 6 měsíců. Krátce po svém nastoupení na pozici však zaměstnankyně společnosti oznámila, že je těhotná a že narození dítěte očekává před uplynutím doby sjednané v pracovní smlouvě. V návaznosti na tuto skutečnost byla zaměstnankyně propuštěna s odůvodněním, že při svém přijetí do zaměstnání neposkytla společnosti informaci o svém těhotenství. Těhotná zaměstnankyně se tedy rozhodla bránit soudní cestou, přičemž uvedená společnost namítala, že zákaz propuštění těhotné zaměstnankyně na základě práva plynoucího z Evropské unie, se nevztahuje na zaměstnankyně přijaté na dobu určitou. Zvláště pokud si byla vědoma již při uzavírání pracovní smlouvy svého těhotenství a neinformovala o tom budoucího zaměstnavatele, i přesto, že vzhledem ke svému právu na mateřskou dovolenou věděla, že nebude po podstatou část sjednané doby v pracovní smlouvě vykonávat práci na pozici, na kterou byla přijata.

Soudní dvůr Evropské unie ve svém výroku uvedl, že jelikož propuštění zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství je považováno za přímou diskriminaci na základě pohlaví, nemění nic na diskriminačním charakteru ani okolnost, zda byla pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou či určitou. Zároveň konstatoval, že čl. 10 Směrnice stále zakazuje propouštění těhotných zaměstnankyň i přes to, že zaměstnankyně o svém těhotenství věděla, avšak o něm budoucího zaměstnavatele neinformovala.⁹⁰ Z tohoto rozhodnutí tedy vyplývá, že zaměstnankyně skutečně nemá žádnou povinnost informovat o své graviditě zaměstnavatele, a to ani v případě, že si uvědomuje nemožnost pracovat po celou dobu trvání pracovního poměru.

Zároveň se Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozhodnutí C-103/16, týkajícím se případu zaměstnankyně, se kterou byl rozvázán pracovní poměr v rámci hromadného propuštění, vypořádal s argumentem společnosti, která tvrdila, že vzhledem k tomu, že společnost o těhotenství zaměstnankyně nevěděla, nelze na tuto zaměstnankyni použít Směrnici s ohledem na definici pojmu „těhotná zaměstnankyně“. Soudní dvůr rozhodl,

⁹⁰ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. října 2001, C-109/00 - Tele Danmark.

že zaměstnavatel nemusí být informován o těhotenství před propuštěním, ale důležitá je vědomost o této skutečnosti v okamžiku rozvázání pracovního poměru.⁹¹

V rámci tohoto případu upozornila generální advokátka Eleanor Sharpston na rozpor v ustanovení čl. 10 Směrnice. Na jedné straně mezi poskytnutím ochrany těhotné zaměstnankyni ve smyslu čl. 2 této Směrnice, tedy té, která informovala zaměstnavatele o svém stavu. A na druhé straně o výslovném zakotvení, že se ochrana na zaměstnankyni vztahuje již od počátku těhotenství, tedy od okamžiku, kdy sama zaměstnankyně o těhotenství neví, natož aby mohla tuto informaci sdělit zaměstnavateli. Ve svém stanovisku si položila otázku, zda se má spíše přihlížet k výkladu článku, kterým se hájila společnost ve výše vylíčeném případě nebo zda se ochrana vztahuje na zaměstnankyni tak, jak je uvedena ve Směrnici. Tedy v období od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené. S odkazem na judikaturu Soudního dvora považuje za správný druhý uvedený výklad, i s ohledem na názor Komise o nutné potřebě chránit těhotné zaměstnankyně.⁹²

Též upozornila na fakt, že v rozhodnutí Pontin, které se týkalo propuštění zaměstnankyně s okamžitou platností, jež informovala o svém těhotenství zaměstnavatele až následně, Soudní dvůr rozhodl tak, že se čl. 10 Směrnice na tuto zaměstnankyni aplikuje, ačkoliv se touto otázkou nezabýval přímo. Uvedla, že tedy může dojít k situaci, kdy zaměstnavatel nevědomě propustí těhotnou zaměstnankyni, avšak pokud si své pochybení uvědomí krátce po propuštění, má příležitost, aby tuto škodu napravil dle vnitrostátní úpravy v souladu s čl. 10 bodem třetím Směrnice. Vyskytuje se tedy otázka, jak dlouhý je přijatelný časový úsek na informování již bývalého zaměstnavatele o těhotenství za účelem zvrácení doručeného rozvázání pracovního poměru a využití ochrany v čl. 10 Směrnice. Za této situace uvádí generální advokátka jako vhodné, v rámci korektního chování, informovat zaměstnavatele bez zbytečného odkladu, nejpozději do konce období mateřské dovolené dle čl. 8 odst. 1 Směrnice.⁹³

Je tedy zcela zjevné, že rozsah aplikace čl. 10 Směrnice je značně široký a před Soudním dvorem Evropské unie neobstojí argumenty stavěné na formálních základech.

⁹¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. února 2018, C-103/16 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

⁹² Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další

⁹³ Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

A to ani pokud zaměstnavatel sice nebyl o těhotenství informován danou zaměstnankyní, avšak z okolností vyplývá, že informaci zjistil od jiných spolupracovníků dotčené zaměstnankyně. I v tomto případě soud uvedl, že by restriktivní výklad čl. 2 písm. a) Směrnice byl v rozporu s cílem a samotným smyslem výše uvedené směrnice.

3.3 Nepřiměřené zatěžování zaměstnavatelů na straně druhé?

Ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru je vyjádřením obecné zásady obsažené v § 1a odst. 1 písm. a) Zákoníku práce, jež stanovuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Tato ochranná funkce pracovního práva je postupně rozvíjena a zhruba od 19. století stát začal zasahovat do v podstatě absolutní autonomie smluvních stran za účelem ochránit slabší stranu, kterou je v tomto případě těhotná zaměstnankyně. Bez zaměstnavatelů by však nemohly existovat pracovněprávní vztahy a nedocházelo by tak jejich prostřednictvím k vytváření podstatné části národní produkce.⁹⁴ Je tedy nutné usilovat o takovou právní úpravu, která „*má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele*“.⁹⁵ Nezasahuje však současná právní úprava ochrany těhotných zaměstnankyň do samotného fungování zaměstnavatelů příliš?

3.3.1 Problematika stejných požadavků na různé zaměstnavatele

Účel ochrany před skončením pracovního poměru vztahující se bez omezení na všechny těhotné zaměstnankyně je zcela pochopitelný. Ovšem na druhé straně pracovněprávního vztahu se nachází zaměstnavatel, na kterého nelze nahlížet zcela univerzálním pohledem, ať už z důvodu svého finančního zajištění či organizační flexibility.

Zajímavým případem byla situace paní Webb (již popsáno výše), která byla přijata do společnosti, aby nahradila na její pozici těhotnou zaměstnankyni po dobu trvání mateřské dovolené, ovšem s tím, že ve společnosti bude v práci pokračovat i po návratu těhotné zaměstnankyně. Paní Webb však krátce po nástupu do společnosti zjistila, že je

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jirí, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 16.

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

těhotná a oznámila tuto skutečnost zaměstnavateli. Po potvrzení těhotenství lékařem však paní Webb obdržela písemnou výpověď, v němž byla jako výpovědní důvod uvedena skutečnost, že paní Webb byla před uzavřením pracovní smlouvy srozuměna s tím, že je do společnosti přijata, aby nahradila těhotnou zaměstnankyni. A jelikož je sama těhotná, nezbyvá společnosti nic jiného než s ní rozvázat pracovní poměr. Paní Webb se rozhodla bránit proti výpovědi soudní cestou.⁹⁶ Mohlo by se tedy zdát zcela logické a oprávněné, že společnost paní Webb po oznámení těhotenství propustila, neboť impulzem pro přijetí dalšího zaměstnance bylo právě těhotenství stávající zaměstnankyně a v tomto případě paní Webb nebude schopná zajistit to, oč společnost od počátku usilovala, tedy nahradit pracovní sílu a být k dispozici po dobu mateřské dovolené stávající zaměstnankyně. S tímto argumentem žalobu zamítl i první orgán, ke kterému se paní Webb obrátila a uvedl, že paní Webb není obětí diskriminace. Soudní dvůr Evropské unie však v rozhodnutí C-32/93 stanovil, že propuštění pracovnice z důvodu jejího těhotenství je diskriminací na základě pohlaví, a to vzhledem k nebezpečí nežádoucích dopadů na fyzické a duševní zdraví těhotné zaměstnankyně nelze tolerovat. Proto výpověď daná paní Webb není platná.⁹⁷

V tomto případě se jednalo o kapitálovou obchodní společnost. Není však tato ochrana nepřiměřená ve vztahu k zaměstnavatelům, jenž například zaměstnávají pouze několik zaměstnanců a bylo by tak pro ně obtížnější platit mzdu dalšímu pracovníkovi, který by v závěru ani výkon práce nezastal? Soudní dvůr Evropské unie uvedl v rozhodnutí C-207/98, týkajícím se případu těhotné ženy, jež nebyla přijata na pracovní pozici, neboť předemtná práce nesměla být dle zákona vykonávána těhotnými zaměstnankyněmi, že odmítnutí zaměstnat ženu z důvodu jejího těhotenství nelze ospravedlnit ani finančními ztrátami, které by zaměstnavatel utrpěl v období mateřské dovolené, tedy v době, kdy by danou práci zaměstnankyně nevykonávala. Takto se ve výše uvedeném případě Soudní dvůr vypořádal s námitkou případných negativních finančních důsledků především pro malé a střední podniky, které mohou nastat v souvislosti s povinností přijímat těhotné ženy.⁹⁸

⁹⁶ Vybrané komentované rozsudky Soudního dvora Evropských společenství. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie ČR, 2004, s. 131. ISBN 80-239-6228-0.

⁹⁷ Vybrané komentované rozsudky Soudního dvora Evropských společenství. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie ČR, 2004, s. 131. ISBN 80-239-6228-0.

⁹⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. února 2000, C-207/98 - Silke-Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern.

Zájem Evropské unie na ochraně zaměstnankyň v období před i po porodu tedy podstatným způsobem převažuje nad ekonomickou stránkou existence zaměstnavatelů, ať už menších či větších. Soudní dvůr se v rozhodnutí C-189/91 zabýval mimo jiné otázkou, zda je v souladu s unijním právem, když jsou menší zaměstnavatelé vyloučeni z národního systému poskytujícího ochranu zaměstnanců pro případ obdržení nespravedlivého rozvázání pracovního poměru. Důsledkem tohoto nejsou vyloučení zaměstnavatelé povinni platit určitou finanční kompenzaci propuštěným zaměstnancům. Uvedený případ se netýkal přímo těhotné zaměstnankyně, ale přesto je rozhodnutí Soudního dvora zajímavé, neboť uvedl, že danou právní úpravu považuje za ospravedlnitelnou na základě objektivních důvodů, a to do takové míry, která usiluje o zmírnění nevýhod tížící drobné zaměstnavatele.⁹⁹ Lze tak dovodit, že unijní zákonodárce rozlišuje mezi ekonomickou silou menších zaměstnavatelů a možnostmi vypořádat se s různými povinnostmi automaticky přicházejícími s přijetím zaměstnanců, na rozdíl od větších zaměstnavatelů. Avšak toto nepřichází do úvahy, pokud se jedná o zaměstnankyni před nebo po porodu a mohl by být skončením pracovního poměru ohrožen její fyzický i psychický stav a materiální zabezpečení.

Tato nerovnost mezi zaměstnavateli by mohla být řešena určitými finančními kompenzacemi ze strany státu, a to například pokud zaměstnavatel bude muset přijmout další pracovní sílu, aby vykonávala práci po dobu, kdy je těhotná zaměstnankyně přeložena na jinou práci, aniž je oprávněn tuto těhotnou zaměstnankyni propustit.¹⁰⁰ V tomto případě tak na zaměstnavatele dopadá dvojitá finanční zátěž v podobě placení odměny za práci dvou osob. Vzhledem k tomuto by bylo nutné stanovit hranici, ať už dle počtu zaměstnanců, výše obrátu zaměstnavatele, obojího či zcela jiného hlediska, podle kterého by se určilo, který zaměstnavatel má na určitou pomoc od státu nárok.

3.3.2 Možné výjimky ze zákazu rozvázání pracovního poměru

Předchozí kapitoly pojednávaly o ochraně těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru, a to na první pohled bez připuštění jakýchkoli výjimek. Směrnice však ve svém čl. 10 uvádí, že členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření k zamezení výpovědí daným těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním

⁹⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 30. listopadu 1993, C-189/91 - Petra Kirsammer-Hack v Nurhan Sidal.

¹⁰⁰ § 239 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

krátce po porodu a kojícím zaměstnankyním, kromě „výjimečných případů nesouvisících s jejím stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas“. V jakém výjimečném případě se tedy ochrana spočívající v zákazu výpovědi na těhotnou zaměstnankyni nebude vztahovat a daná zaměstnankyně tedy bude moci být ze zaměstnání propuštěna?

Tato situace může nastat v případě, kdy těhotná zaměstnankyně obdrží výpověď v rámci hromadného propouštění, jehož úprava v § 62 Zákoníku práce je výsledkem implementace směrnice 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Hromadným propouštěním se dle směrnice 98/59/ES rozumí „*propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance*“¹⁰¹ a za podmínky dosažení určitého počtu propuštěných zaměstnanců, jejichž číslo se řídí velikostí zaměstnavatele. Tedy nejméně 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Důvodem pro hromadné rozvázání pracovních poměrů však může být jen výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, tedy z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele.

Úprava hromadného propouštění má za cíl zajistit snazší řešení situace, a to jak pro zaměstnavatele, tak především pro zaměstnance, kdy z důvodu nikoliv drobných personálních změn u zaměstnavatele, dojde k rozvázání pracovního poměru prostřednictvím výpovědi se zaměstnanci. Nikoliv však v přímé souvislosti s jejich osobou.¹⁰² Aby mohl zaměstnavatel přistoupit k hromadnému propouštění, je nutné, aby dodržel jisté podmínky. A to především povinnost o záměru informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a projednat s nimi omezení hromadného propouštění.

¹⁰¹ Směrnice Rady 98/59/ES o sblížování právních předpisů zemí EU týkajících se hromadného propouštění.

¹⁰² PUTNA, Mojmir. § 64 [Další použití § 63]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 381.

Případně zajistit zmírnění negativních dopadů na zaměstnance a též povinnost písemně informovat příslušný úřad práce.¹⁰³

Právě za výše uvedenou výjimečnou situaci, kdy lze propustit těhotnou zaměstnankyni, označil Soudní dvůr Evropské unie rozvázání pracovního poměru, ke kterému došlo v rámci hromadného propouštění, a to ve svém rozhodnutí C-103/16 ze dne 22. února 2018. Jednalo se o pracovněprávní spor ve Španělsku, během kterého se tamní soud obrátil na Soudní dvůr Evropské unie s otázkou týkající se výkladu čl. 10 Směrnice. V uvedeném případě zahájila společnost konzultace se zástupci zaměstnanců za účelem provedení hromadného propouštění. Mezi oběma stranami byla sjednána kritéria, na základě kterých byly vybírání zaměstnanci, již se bude hromadné propouštění týkat. V návaznosti na rozhodnutí o uskutečnění hromadného propouštění byl doručen propouštěcí dopis i paní Guisado, spolu s peněžitou částkou z titulu odstupného. Paní Guisado však byla v okamžiku svého propuštění těhotná a rozhodla se proti výpovědi bránit soudní cestou. Španělský odvolací soud položil Soudnímu dvoru Evropské unie předběžné otázky za účelem zjistit, zda se hromadné propouštění řadí mezi výjimky, kdy lze těhotnou zaměstnankyni, kojící či zaměstnankyni krátce po porodu propustit.

Soudní dvůr v rozsudku uvedl, že rozhodnutí o propuštění na základě důvodu, který nesouvisí s těhotenstvím zaměstnankyně, není v rozporu s čl. 10 Směrnice. Ovšem za podmínky, že zaměstnavatel náležitě písemně odůvodní výpověď a též za předpokladu, že výpověď doručená zaměstnankyni je dovolena příslušnými vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi, a to opět v souladu s čl. 10 Směrnice. K výše uvedenému se ve svém stanovisku vyjádřila generální advokátka, jež pokládá ochranu podle čl. 10 Směrnice za ochranu objektivní, související pouze s tím, že je zaměstnankyně těhotná. Proto by důvody výpovědi měly být relevantní pouze tehdy, pokud se bude jednat o výjimku ze zákazu výpovědi, přičemž by měly být vykládány striktně vzhledem ke svému ochrannému charakteru.¹⁰⁴ Pokud se tedy nebude jednat o výjimku předpokládanou směrnicí, bez ohledu na důvod výpovědi, je těhotná zaměstnankyně před touto událostí chráněna a není potřeba dále situaci posuzovat.

¹⁰³ Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 201. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁰⁴ Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

Dále se Soudní dvůr Evropské unie v tomto rozhodnutí zabýval otázkou zaměřující se na odůvodnění výpovědi dané těhotné zaměstnankyní v rámci hromadného propouštění. K tomuto Soudní dvůr uvedl, že „*čl. 10 bod 2 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyní v rámci hromadného propouštění, ačkoli není obeznámena s jinými důvody než těmi, které odůvodňují toto hromadné propouštění, pokud jsou uvedena objektivní kritéria, která byla použita pro určení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni*“.¹⁰⁵

Španělský odvolací soud též vznesl dotaz, zda Směrnice vyžaduje, aby členské státy Evropské unie přijaly takovou právní úpravu, která zajistí, že těhotné zaměstnankyně budou moci v případě hromadného propouštění přednostně setrvat v podniku, ve kterém jsou zaměstnány a měly by tak výhodnější postavení před ostatními kategoriemi pracovníků. Setrvání v podniku znamená, že těhotná zaměstnankyně bude moci pokračovat ve výkonu práce bez ohledu na to, zda je určitá pracovní pozice volná či nikoliv, čímž se liší od přeřazení na jiné pracovní místo.¹⁰⁶

Generální advokátka pokládá za vhodné, vzhledem k ochrannému účelu Směrnice, aby již samotná směrnice obsahovala ustanovení zajišťující setrvání těhotných zaměstnankyň v zaměstnání při hromadném propouštění. Tak by již při správné implementaci do národních právních ráďů byly těhotné zaměstnankyně více chráněny. Za situace, kdy směrnice tuto úpravu neobsahuje totiž hrozí, že vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti výslovně stanoví přednost pro setrvání v podniku určitým skupinám pracovníků, například pracovníkům se zdravotním postižením. Zaměstnavatel, ale i zástupci zaměstnanců pak snadno „*spustí ze zřetele požadavky běžného vnitrostátního práva, které chrání těhotné zaměstnankyně před výpovědí s výjimkou výjimečných případů*“.¹⁰⁷

Nicméně dle Soudního dvora není absence přednostního práva na setrvání v podniku v rozporu se Směrnicí. To ovšem nebrání jednotlivým členským státům toto přednostní právo do své právní úpravy zakotvit, neboť tato směrnice obsahuje pouze

¹⁰⁵ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. února 2018, C-103/16 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

¹⁰⁶ Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

¹⁰⁷ Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

minimální požadavky na ochranu a lze tak zaručit těhotným zaměstnankyním ještě vyšší úroveň ochrany.¹⁰⁸

Je tedy zřejmé, že zaměstnavatelé mohou v určitých situacích rozvázat pracovní poměr s těhotnou, kojící zaměstnankyní či zaměstnankyní krátce po porodu, a to pokud po nich nelze požadovat, hlavně z ekonomického, ale i logického důvodu, aby daná zaměstnankyně nadále v zaměstnání setrvala. Tato úvaha se promítla i do českého Zákoníku práce, který dle § 54 umožňuje rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské či rodičovské dovolené, a to v případě, rušili se zaměstnavatel nebo jeho část, přemístuje-li se zaměstnavatel či jeho část nebo z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

3.3.3 Těhotenství jako zneužití práva v rozporu s dobrými mravy?

Zaměstnanec je chráněn jakožto slabší strana a požívá tak mnoho výhod. Aby však mohl pracovněprávní vztah mezi ním a zaměstnavatelem patřičně fungovat, je mezi základními zásadami v § 1a odst. 1 písm. d) Zákoníku práce zařazena i zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Podle M. Běliny tato zásada obsahuje i „*požadavek na určitou míru loajality zaměstnance k tomu, kdo mu zajišťuje práci, tj. k jeho zaměstnavateli*“¹⁰⁹, ačkoliv toto není výslovně v zásadě uvedeno. S tím souvisí i určité očekávání, že zaměstnanec, který je více chráněný, nebude tato práva využívat za účelem poškození zaměstnavatele. V zákoníku práce však nenalezneme výslovné zakotvení zákazu zneužití výkonu práva v rozporu s dobrými mravy. S ohledem na subsidiární použití Občanského zákoníku (dle § 14 Zákoníku práce) však platí na výkon práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů i ustanovení § 6 Občanského zákoníku, které vyjadřuje povinnost každého jednat v právním styku poctivě. Dále i ustanovení § 8 Občanského zákoníku stanovující, že zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. Může však být těhotenství zneužitím práva v rozporu s dobrými mravy?

¹⁰⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. února 2018, C-103/16 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další.

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 16.

Námitkou zneužití výkonu práva a jednáním v rozporu s dobrými mravy ze strany těhotné zaměstnankyně se zabýval Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1202/2014. Tento případ se týkal těhotné zaměstnankyně, která obdržela dopisem výpověď, jejímž důvodem byla skutečnost, že zaměstnankyně poté, co se vzdala místa vedoucí, výslovně odmítla návrh na změnu druhu sjednané práce, včetně převedení na jinou práci. Byl tak splněn výpovědní důvod uvedený v § 52 Zákoníku práce pro nadbytečnost zaměstnance. Zaměstnankyně však danou výpověď napadla žalobou a domáhala se určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, neboť dopis obsahující výpověď jí byl doručen v době, kdy byla těhotná, tedy v ochranné době.

Nejvyšší soud v návaznosti na výše zmíněnou námitku uvedl, že dobrými mravy se dle ustálené judikatury rozumí „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních*“.¹¹⁰ Rozpor s dobrými mravy je proto třeba chápat jako výkon práva, jenž sice neodporuje zákonu, avšak ocitá se v rozporu právě se společensky uznávaným míněním, které zajišťuje soulad jednání osob s obecnými zásadami společnosti. Je však třeba upozornit na skutečnost, že výkon subjektivního práva sledující pouze dosažení cíle, který je stanoven právní normou, nelze chápat jako příčící se dobrým mravům. Takové jednání je dovolené i tehdy, je-li jeho „*vedlejším následkem vznik majetkové nebo nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu*“.¹¹¹ Nelze tak v jednání zaměstnankyně spatřovat rozpor s dobrými mravy, neboť okolnost, že se zaměstnankyní nebylo možné jednostranně rozvázat pracovní poměr, pouze naplňuje účel a smysl, jenž je podstatou právní úpravy ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru.

Pro srovnání lze uvést případ zaměstnance, který po odvolání ze své funkce vedoucího nepřijal návrh zaměstnavatele na změnu pracovního zařazení, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Tedy podobným způsobem jako výše zmíněná těhotná zaměstnankyně. Proto mu byl posléze zaslán dopis obsahující výpověď pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) Zákoníku práce. Zaměstnanec se proti dané výpovědi bránil, mimo jiné, i argumentem, že mu byl dopis obsahující výpověď doručen v ochranné době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným. Zároveň však zaměstnavatele o své

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014.

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014.

pracovní neschopnosti žádným způsobem nevyrozuměl. Zaměstnavatel se v řízení před soudem bránil s poukazem na účelovost postupu zaměstnance, jehož výsledkem bylo stanovení pracovní neschopnosti, ačkoliv v rozhodné době zaměstnanec práci pro zaměstnavatel nevykonával z důvodu překážky na straně zaměstnavatele. V tomto zaměstnavateli přisvědčil i odvolací soud, který s odkazem na ustanovení § 6 a § 8 Občanského zákoníku stanovil, že předchozí jednání zaměstnance by nemělo požívat ochrany.

Nejvyšší soud se tedy v dovolání zabýval otázkou, zda je možné zaměstnanci odepřít ochranu dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce na základě předchozího jednání, jež je v rozporu s dobrými mravy. K tomuto uvedl, že ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce je třeba vnímat v souvislosti s § 363 Zákoníku práce, a je tak označen za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, od kterých se nelze odchýlit, ledaže by odchýlení bylo ve prospěch zaměstnance. Stanovený zákaz výpovědi je spojen s objektivní existencí určité situace. Proto jestliže situace, v níž je zaměstnanec před výpovědí chráněn, nastane, nelze zákaz výpovědi jakkoliv obcházet. Danou ochranu lze zaměstnanci odepřít, pouze však v zákonem předvídaných případech, kdy si dočasnou pracovní neschopnost přivodí úmyslně sám nebo tato neschopnost vznikne jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo užitím návykových látek.¹¹²

Lze tedy dovodit, že ochranu před skončením pracovního poměru v ochranné době nelze zásadně odepřít, a to nejen těhotným zaměstnankyním, ačkoliv se z pohledu zaměstnavatele může jednat o zjevné porušení dobrých mravů. Nabízí se však otázka, zda by úvahy o aplikování ustanovení § 6 a § 8 Občanského zákoníku, které uvedl v předchozím případě odvolací soud, nebylo vhodné použít v otázce náhrady mzdy dle § 69 odst. 1 Zákoníku práce, jež je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout.¹¹³

Dle mého názoru je však postoj Nejvyššího soudu zcela logický, neboť by mohlo docházet k upírání ochrany takovým zaměstnancům, na které se ochrana právě z důvodu složité životní situace, v níž se nacházejí, má vztahovat a je tak účelná. Zaměstnavatel je limitován výpovědními důvody. Proto jedinou možností, jak by mohl se zaměstnancem

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017.

¹¹³ Je zaměstnanec chráněn v ochranné době zákazem výpovědi, i když se třeba jen účelově „hodil marod“? Epravo.cz [online]. [cit. 2020-04-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-zamestnanec-chronen-v-ochranne-dobe-zakazem-vypovedi-i-kdyz-se-treba-jen-ucelove-hodil-marod-109543.html>.

rozvázat pracovní poměr, by byla legislativní úprava výčtu výpovědních důvodů, jehož rozšířením by zakotvila možnost zaměstnavatele jednostranně skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který prokazatelně svým jednáním směřoval ke způsobení újmy zaměstnavateli. Nikoliv pouze k využití svého práva obsaženého v právních normách. Ovšem v takovém případě bychom se nevyvarovali zneužívání tohoto výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatelů a je potřeba říct, že ochrana slabší strany, tedy zaměstnance určitým způsobem znevýhodněného, má v tomto případě skutečně přednost.

Závěr

Hlavním cílem práce bylo zhodnotit současnou právní úpravu vztahující se na těhotné zaměstnankyně a jejich ochranu před skončením pracovního poměru, a to v rámci unijní a vnitrostátní úpravy. Těhotné zaměstnankyně požívají ochranu, jež je cílena speciálně na těhotné ženy v pracovněprávních vztazích. Jsou však chráněny i ustanoveními zabraňující diskriminačnímu zacházení s nimi a zásadou rovnosti mužů a žen.

V rámci této problematiky se zásadní mírou projevuje i střet mezi snahou poskytnout těhotné zaměstnankyni nejvyšší míru jistoty, ať už právní či hmotné a mezi oprávněnými zájmy zaměstnavatelů. Byť zaměstnavatelům může tato právní úprava připadat přehnaná a pro ně velice svazující a zatěžující, tak lze jistě v této oblasti se zákonodárcem souhlasit. Těhotné zaměstnankyně právě v těhotenství a posléze v mateřství čelí řadě nesnází, z nichž jednou je právě snaha udržet si své zaměstnání po dobu, kdy nejsou vzhledem k potřebám dítěte schopny vykonávat svoji práci dle pracovní smlouvy. Je tedy žádoucí, aby zákonodárce v tomto ohledu poskytl právní ochranu těhotným zaměstnankyním, které by se v případě ukončení pracovního poměru mohly dostat do finančních problémů, jenž by byly následně schopné negativně ovlivnit nejenom tyto ženy, ale také jejich potomky.

Pokud se těhotným zaměstnankyním nedostává náležité ochrany, je zde Soudní dvůr Evropské unie, který vykládá ochranu širěji, než je stanovena v ustanoveních právních předpisů. Otázkou ovšem zůstává vymahatelnost práv poskytnutých těhotným zaměstnankyním. Úprava bývá v některých věcech nejednoznačná, jak je uvedeno ve třetí části diplomové práce, a tak ani pozdější extenzivní výklad soudu nemusí plnit účel ochrany těhotných zaměstnankyň. Ty se často nechtějí bránit soudní cestou vzhledem ke svému těhotenství, finančním nákladům na soudní řízení a psychické náročnosti. Nebo pokud už se rozhodnou bránit tímto způsobem, rozhodnutí přijde až v době, kdy ochrana již zpravidla postrádá smysl. Proto by měla být ochrana českým zákonodárcem zakotvena nad rámec unijní úpravy, a to v souladu se samotným cílem ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru. Nikoliv tedy pouze převzít nutné minimum plynoucí z unijních předpisů. Toto se týká zejména nedostatků v oblasti zkušební doby, kde v Zákoníku práce není ochrana těhotným zaměstnankyním uvedena a oblasti výkonu práce, kde jsou uzavírány dohody o pracích konaných mimo pracovní

poměr. Pokud by ochrana byla výslovně v zákoně uvedena i v těchto případech, snáze by se tak předcházelo dlouhým soudním sporům, a to pouze za předpokladu, že by se pro ně vůbec těhotná žena rozhodla. Dalo by se též usuzovat, že by zaměstnavatelé neupřednostňovaly určité způsoby vzniku pracovněprávního vztahu, pokud by ochrana byla ve všech případech stejně rozsáhlá.

Zároveň ve společnosti panuje určitá nedůvěra ve spravedlivé rozhodnutí týkající se problematiky diskriminace na základě pohlaví. Ačkoliv tedy úprava Antidiskriminačního zákona reflektuje požadavky dané unijním právem, neposkytuje opět ochranu nad rámec. Jako zásadní problém se v této oblasti jeví hlavně nedostatečná informovanost společnosti o poskytnutých právech o možnostech obrany, která bohužel pramení ze skutečnosti, že rovnost mužů a žen není v České republice společensky významným tématem.

V obou případech by tedy bylo vhodné rozšířit ochranu zakotvenou v českých právních předpisech a více dbát na šíření informací ohledně práv, kterých se mohou těhotné zaměstnankyně domáhat, aby nedošlo k rozvázání pracovního poměru, které není v souladu se zákonem.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena. Neviditelný problém rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. 2010. Praha: Gender studies. ISBN 978-80-86520-30-8

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

ŠIŠKOVÁ, Naděžda. Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-710-2

ŠTURMA, Pavel. Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. 3., dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova skripta. ISBN 978-80-7400-318-9

TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 4. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-333-2

BARANCOVÁ, Helena. Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4

DREXLEROVÁ, Jana. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start)

ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc: ANAG, [2019]. ISBN 978-80-7554-218-2

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

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019.

Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8

Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-66-3

Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2010. ISBN 978-80-86710-10-5

Vybrané komentované rozsudky Soudního dvora Evropských společenství. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie ČR, 2004. ISBN 80-239-6228-0

Právní předpisy

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o Evropské unii

Listina základních práv Evropské unie

Vysvětlení k Listině základních práv Evropské unie

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Charta Organizace spojených národů ze dne 26. června 1945

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Evropská sociální charta

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady 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 Rady 89/391/EHS – opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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 (přepřelované znění)

Směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů zemí EU týkajících se hromadného propouštění

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Listina základních práv a svobod České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších zákonů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. února 2000, C-207/98 - Silke-Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 30. listopadu 1993, C-189/91 - Petra Kirsammer-Hack v Nurhan Sidal

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

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. února 2018, C-103/16 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. července 1994, C-32/93 - Carole Louise Webb proti EMO Air Cargo (UK) Ltd.

Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. listopadu 2010. C-232/09 - Dita Danosa proti LKB Līzings SIA

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001, C-438/99 - Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. dubna 2018. C-414/16 - Vera Egenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV

Stanovisko generální advokátky E. Sharpston přednesené dne 14. září 2017 - Jessica Porras Guisado v. Bankia SA a další

Usnesení Ústavního soudu ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017

Internetové zdroje

TURČÁNI, Filip. Evropská právní úprava ochrany těhotných zaměstnankyň před výpovědí a její soulad s propuštěním těhotné zaměstnankyně v rámci hromadného propouštění. In: Epravo.cz [online]. 2019 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-pravni-uprava-ochrany-tehotnych-zamestnankyn-pred-vypovedi-a-jeji-soulad-s-propustenim-tehotne-zamestnankyne-v-ramci-hromadneho-propousteni-108892.html>

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Vláda České republiky [online]. 2006 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>

Deset let antidiskriminačního zákona: historie, zhodnocení a výhled do budoucna. Epravo.cz [online]. [cit. 2020-04-10]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-historie-zhodnoceni-a-vyhled-do-budoucnosti-109902.html>

Těhotná zaměstnankyně a těhotenství. Aperio [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://aperio.cz/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani/>

Je zaměstnanec chráněn v ochranné době zákazem výpovědi, i když se třeba jen účelově „hodil marod“? Epravo.cz [online]. [cit. 2020-04-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-zamestnanec-chranen-v-ochranne-dobe-zakazem-vypovedi-i-kdyz-se-treba-jen-ucelove-hodil-marod-109543.html>

Ochrana těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru v evropském a českém právu

Abstrakt

Diplomová práce poskytuje rozbor a porovnání unijní a vnitrostátní právní úpravy týkající se ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru. Práce je zaměřena především na porovnání ochranných institutů vycházejících ze směrnice Rady 92/85/EHS a institutů zakotvených v zákoně 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Těhotná žena se nachází ve specifickém postavení v rámci pracovněprávních vztahů, a je považována za slabší stranu. Nicméně za slabší stranu je považován zaměstnanec jako takový, avšak při porovnání ochrany zaměstnance jako takového a těhotné zaměstnankyně dospějeme jednoznačně k závěru, že míra ochrany těhotné zaměstnankyně je mnohonásobně větší. A to z legitimního důvodu vzhledem ke skutečnosti, že těhotná zaměstnankyně je po dobu těhotenství a mateřství ohrožena nejen z fyziologického hlediska, ale také z hlediska materiálního zabezpečení. Z tohoto důvodu jsou právní předpisy, upravující postavení těhotných zaměstnankyň, ať už na české či evropské úrovni, převážně nakloněny v jejich prospěch. Současně tato práce uvádí i několik soudních rozhodnutí, které se v této oblasti opět přiklání zejména ve prospěch těhotné zaměstnankyně.

Tato práce rozebírá míru ochrany těchto zaměstnankyň a hodnotí dostatečnost a případné vady těchto právních předpisů. Při pohledu na ochranou úpravu těhotných zaměstnankyň se však nelze věnovat pouze specifickým právním předpisům upravujícím skončení pracovního poměru. Na tuto problematiku je nutné se dívat i z obecnějšího pohledu, který v tomto případě představuje zákaz diskriminace. Proto tato práce rozebírá i úpravu stanovující, že odlišné zacházení zaměstnavatele s těhotnou zaměstnankyní, v porovnání s jinými zaměstnanci, je nutno považovat za diskriminaci na základě pohlaví.

Na závěr tato práce uvádí úvahu o možné bezbřehosti ochrany těhotné zaměstnankyně. Může se totiž stát, že těhotná zaměstnankyně účelově zneužije jí poskytnutou právní ochranu a poruší svým jednáním dobré mravy vůči zaměstnavateli.

Klíčová slova

těhotná zaměstnankyně, právní ochrana, skončení pracovního poměru

The protection for pregnant employees from termination of employment

Abstract

This thesis provides an analysis and comparison of the EU and national legislation concerning protection for pregnant employees from termination of employment. The main goal of this thesis is comparison of the legal protection based on the Council Directive 92/85/EHS and other legal elements incorporated in the Act no. 262/2006 Labour Code.

Pregnant woman is in very specific position in terms of employment relations, and she is considered to be a weaker party. Nevertheless, regular employee is also considered to be a weaker party, but in comparison of the legal protection between employee and pregnant employee, we will unambiguously conclude, that level of protection is considerably higher for the pregnant employee than for the regular one. And it is for a legitimate reason since a pregnant employee, during pregnancy and maternity, is endangered not only from the physiology perspective but also from social security perspective. For this reason, the legal acts concerning position of the pregnant employee, in the national or European level, are mostly in their favour. Simultaneously this thesis mentions some of the important judgements, in which courts are once again mostly in favour of pregnant employee.

This thesis analyses the level of protection of those employees and evaluates the sufficiency and potential flaws of these legal acts. When looking at the legal protection for the pregnant employee, we cannot be looking only for the specific legal acts concerning termination of employment. It is also very important to look on this problem from the wider perspective, which is in this case prohibition of discrimination. That is why this thesis also analyse the legal rule, that employer cannot treat differently to the regular employee and to the pregnant employee, and if so, it must be considered to be discrimination on the basis of sex.

At the end of this thesis, there is an author's reasoning about potential overprotection of the pregnant employee. It can very well happen, that a pregnant employee intentionally misuses the legal protection and violates the principles of morality against her employer.

Keywords

pregnant employee, legal protection, termination of employment