

Univerzita Karlova

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zvláštní pracovní podmínky žen

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

Alena Nesrstová

Hřbitovní 517

763 15 Slušovice

Prohlášení

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

Ve Slušovicích 30. června 2007

Alena Nesrstová
Alena Nesrstová

OBSAH

ÚVOD	3
1 ZAMĚSTNANOST ŽEN	5
2 POJEM ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN	7
2.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY.....	7
2.2 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN	7
3 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN.....	10
3.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN DO VZNIKU ČSR	10
3.2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY V LETECH 1918 – 1945	11
3.3 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE.....	12
3.4 PŘIJETÍ ZÁKONÍKU PRÁCE A JEHO VÝVOJ DO ROKU 1989	13
3.5 VÝVOJ PO ROCE 1989	15
3.6 CESTA K NOVÉMU ZÁKONÍKU PRÁCE	17
3.7 PRINCIPY A ODLIŠNOSTI NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE	18
4 MEZINÁRODNÍ PRÁVO A ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN	20
4.1 DOKUMENTY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE.....	20
4.2 DOKUMENTY ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ	22
4.3 DOKUMENTY RADY EVROPY.....	23
5 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN V ZÁKONÍKU PRÁCE	26
5.1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ ŽEN A BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	27
5.2 ZÁKAZ NĚKTERÝCH PRACÍ PRO ZAMĚSTNANKYŇ	28
5.3 PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI.....	31
5.4 ÚPRAVA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ – MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ JAKO DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	32
5.4.1 <i>Mateřská dovolená</i>	32
5.4.2 <i>Hmotné zabezpečení během mateřské dovolené</i>	34
5.4.3 <i>Rodičovská dovolená</i>	35
5.4.4 <i>Hmotné zabezpečení během rodičovské dovolené</i>	36
5.4.5 <i>Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte</i>	39
5.4.6 <i>Společná ustanovení</i>	40
5.4.7 <i>Rodičovská dovolená v příštích letech a její změny?</i>	42
5.5 DALŠÍ OPRAVNĚNÍ ZAMĚSTNANKYŇ ZEJMÉNA Z DŮVODU PÉČE O DÍTĚ.....	44
5.5.1 <i>Pracovní cesty, přeložení a práce přesčas</i>	44
5.5.2 <i>Úprava pracovní doby</i>	45
5.5.3 <i>Úprava pracovních podmínek mužů pečujících o děti</i>	46
5.5.4 <i>Přestávky ke kojení</i>	47
5.6 OCHRANA PRACOVNÍHO POMĚRU TĚHOTNÝCH ŽEN A ŽEN PEČUJÍCÍCH O DĚTI	47
6 FINSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO	50
6.1 ÚPRAVA PRACOVNÍCH PODMÍNEK VE FINSKU	51
6.1.1 <i>Pracovní podmínky žen</i>	52
6.2 „RODINNÉ“ DOVOLENÉ.....	52
6.2.1 <i>Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená</i>	53

6.2.2	<i>Částečná rodičovská dovolená při zkrácené pracovní době</i>	56
6.2.3	<i>Speciální mateřská dovolená</i>	56
6.2.4	<i>Pracovní volno z důvodu péče o dítě</i>	57
6.2.5	<i>Částečné pracovní volno z důvodu péče o dítě – zkrácená pracovní doba</i>	57
6.2.6	<i>Dočasné pracovní volno z důvodu péče o dítě – nemoc dítěte</i>	58
6.2.7	<i>Pracovní volno z důvodu neodkladných rodinných záležitostí</i>	59
6.2.8	<i>Pobírání platu během „rodinných“ dovolených</i>	59
6.2.9	<i>Ochrana pracovního poměru</i>	60
6.2.10	<i>Stručný přehled</i>	60
6.3	SHRNUTÍ	61
	ZÁVĚR	63
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	66

ÚVOD

V dnešním moderním světě jsou ženy a muži naprosto rovnoprávní a ženy se už po dlouhou dobu mohou účastnit pracovního života stejně jako muži. To se projevuje také na neustále se zvyšující zaměstnanosti žen. Ženy ale ve společnosti zastávají ještě další, velmi důležitou roli, roli mateřskou, se kterou úzce souvisí i fyziologické zvláštnosti ženského organismu. Aby ženy mohly úspěšně skloubit výkon zaměstnání s péčí o děti, je třeba jim k tomu vytvořit na pracovišti potřebné podmínky. Takové zvláštní pracovní podmínky, které jim poskytnou zvýšenou ochranu a zamezí diskriminaci.

Cílem této práce je analyzovat a zhodnotit současnou platnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen a zároveň upozornit na změny, které přinesl nový zákoník práce. Ve své práci si dále ukládám za cíl popsat a zhodnotit finskou úpravu zvoleného tématu a učinit srovnání českého a finského přístupu. V závěru celé práce bych se ráda pokusila o shrnutí uvedené problematiky, její zhodnocení a navrhnouti svých námětů na zlepšení současného stavu.

Zaměstnaností žen a vysvětlením pojmu zvláštní pracovní podmínky žen se zabývám v prvních kapitolách své práce. Poté se věnuji historii a vývoji úpravy pracovních podmínek žen až do současnosti. Zmiňuji také změny, které proběhly s nástupem kapitalismu a byly provedeny na základě nutnosti harmonizovat české právo s právem Evropských společenství před vstupem a po vstupu do EU. Vzhledem k existenci nového zákoníku práce nastiňuji okolnosti, které vedly k jeho vytvoření a pro úplnost stručně uvádím principy a změny, které nový zákoník přinesl. Dále se věnuji dokumentům mezinárodního práva vzniklým na půdě Mezinárodní organizace práce, OSN a Rady Evropy, které se dotýkají zpracovávaného tématu. Hlavní těžiště mé práce spočívá v rozboru platné právní úpravy. Vycházím z ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Jelikož nový zákoník práce nabyl účinnosti 1. ledna 2007, tedy v době, kdy vznikala tato práce, srovnávám jednotlivé instituty také s úpravou obsaženou v dnes již neplatném zákoníku č. 65/1965 Sb. a upozorňuji na změny, k nimž došlo. Ve své práci věnuji pozornost i finské úpravě zvláštních pracovních podmínek žen. K myšlence zpracovat finskou úpravu tohoto tématu mě vedla skutečnost, že jsem na právnické fakultě University of Turku ve Finsku strávila studiem 2 semestry a hlavně možnost seznámit se s přístupem Finska jako sociálního státu k dané problematice.

Téma své diplomové práce zpracovávám především z pohledu pracovního práva, ale nelze opomenout ani problematiku sociálního zabezpečení, která s tématem souvisí, proto jí také věnuji několik kapitol.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 30.6. 2007.

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce JUDr. Věře Štangové, CSc. za cenné náměty a připomínky a za čas věnovaný mé práci a rovněž děkuji všem svým blízkým za velkou podporu a zájem.

1 ZAMĚSTNANOST ŽEN

V dnešní době se ženy ve všech vyspělých zemích plnohodnotně účastní ekonomického, politického, sociálního a kulturního života společnosti a zaujímají v něm důležité postavení. Ženy tvoří v současnosti asi třetinu všech pracujících na světě. Nejvíce zaměstnaných žen lze nalézt v zemích střední a východní Evropy. V České republice má zaměstnanost žen specifické charakteristiky: je velmi vysoká (ženy tvoří téměř polovinu pracující populace) a v porovnání s EU je větší i rozsah pracovní doby a odpracovaných let. Ženy jsou však často zatíženy tzv. dvojitou směnou, je očekáváno, že skloubí plnou zaměstnanost s kompletní péčí o potřeby své rodiny a domácnosti.¹ Při srovnání počtu zaměstnaných žen v různých zemích dojdeme ke zjištění, že v zemích západní Evropy pracuje značná část zaměstnaných žen jen na částečný úvazek. U nás tento jev není zatím příliš častý. Vysoká zaměstnanost žen je způsobena nejen potřebami hospodářského rozvoje společnosti, růstem vzdělanosti a kvalifikace žen, snahou o zapojení do politického a veřejného života, ale také snahou o zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny druhým příjmem.²

Rovnoprávnost žen a mužů je základní zásadou demokracie a ekonomicky a politicky vyspělou společností si bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti obou pohlaví nelze představit. Účelem uplatňování myšlenky rovných příležitostí pro muže a ženy jsou rovné možnosti účasti všech občanů na společenském dění bez ohledu na pohlaví, neboť tím jsou dány předpoklady prosperity každé společnosti. Proto musí všichni bez rozdílu překonávat překážky, které brání ženám vstupovat na trh práce a účastnit se rozhodování. Je nutno především zajistit realizaci důležitých sociálních práv a rovného postavení žen s muži pokud jde např. o právo na vzdělání a získávání kvalifikace, přístup k výkonu povolání a funkcí atd.³

Pokud má být rovnoprávnost žen s muži opravdu realizována, je nutno vytvořit ženám ve všech společenských situacích stejné podmínky jako mají muži. Abychom dosáhli plné rovnoprávnosti, musí být ale zároveň některé pracovní podmínky upraveny diferencovaně, neboť potřeby žen souvisejí se zájmy celé společnosti a problémy a obtíže

¹ Machovcová, K. Ženy tvoří téměř polovinu pracující populace (online), [14.2.2007], dostupné na <http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=766092&als%5Bnm%5D=766007>

² Štangová, V. Postavení ženy v pracovním právu. in: Právní postavení žen v České republice. AUC Iuridica, 1996, s. 46

³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 282 (autor kapitoly JUDr. Štangová)

pracujících žen mají nepříznivý vliv na ekonomiku, populaci a výchovu mladé generace. Z tohoto důvodu nelze účelná opatření prováděná ve prospěch žen považovat za nepřiměřené výhody. V českých podmínkách je právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky zakotveno v článku 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a toto právo můžeme považovat za jedno z nejdůležitějších sociálních práv.

Názory na právní úpravu postavení žen v pracovněprávních vztazích nejsou ve všech zemích jednotné. V některých vyspělých státech, například v USA, se objevují tendence, kdy ženy odmítají výhody v pracovním procesu z obavy, aby se zaměstnavatelé nebránili přijímání žen do práce. Také některé feministické organizace požadují absolutní rovnost mužů a žen ve všech oblastech života a odmítají jakékoliv zvýhodňování žen v pracovněprávních vztazích.⁴ Tento, poměrně radikální přístup, se v České republice naštěstí neuplatňuje.

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

2 POJEM ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN

2.1 Pracovní podmínky

Zajištění vyhovujících pracovních podmínek je základním předpokladem řádného výkonu práce zaměstnancem. Každý zaměstnavatel hledá v tržním prostředí kvalifikované pracovní síly, aby zajistil kvalitní výkon práce a dobré příjmy pro svůj podnik. Úspěšnost a konkurenceschopnost zaměstnavatelů tedy závisí z velké části na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců.⁵ Naopak spokojenost zaměstnanců s prací se obvykle odráží v jejich pracovním nasazení a kladnému vztahu k práci. Vytvoření vhodných pracovních podmínek má tedy nezanedbatelný vliv na kvalitu, kvantitu a bezpečnost práce a zaměstnavatelé by tuto problematiku neměli podceňovat. Právo na uspokojivé pracovní podmínky vyplývá z čl. 28 Listiny základních práv a svobod⁶. Platná (a také již neplatná) právní úprava – tj. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) pojem pracovní podmínky často používá, například §38 odst. 1 a) zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) stanoví pro zaměstnavatele povinnost vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky pro plnění jejich pracovních úkolů. I přesto vymezení tohoto pojmu v zákoníku práce nenajdeme.

Problematika pracovních podmínek zaměstnanců je tématicky obsažena v úpravě péče o zaměstnance v části desáté zákoníku práce, která dále zahrnuje také odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Celkově je ale péče o zaměstnance v zákoníku práce upravena spíše minimálně, aby umožnila zaměstnavatelům přiznat péči o zaměstnance ve větším rozsahu na základě ujednání ve smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem.

2.2 Zvláštní pracovní podmínky žen

Velké zapojení žen do pracovního procesu má vedle řady pozitivních rysů i mnohé problémy vyplývající především z toho, že žena má také velice důležitou nezastupitelnou funkci – funkci mateřskou.⁷ Ženský organismus se od mužského odlišuje určitými fyziologickými zvláštnostmi a zároveň umožňuje plnění mateřského poslání. Na základě těchto skutečností je ženám v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana,

⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 296 (autor kapitoly JUDr. Vysokajová)

⁶ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 282 (autor kapitoly JUDr. Štangová)

kteřá se projevuje ve formě zvláštních pracovních podmínek žen. Cílem těchto zvláštních pracovních podmínek je umožnit ženě rovnocennou seberealizaci, zapojení se do pracovního procesu zároveň se zvládnutím mateřských a domácích povinností a díky tomu zabránit její sociální dezintegraci.

Pojem zvláštní pracovní podmínky žen je charakterizován jako soubor práv žen a soubor povinností, případně právem doporučených plnění, především zaměstnavatelů a státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.⁸ Obecně lze shrnout, tak jak říká jiná definice, že zvláštní pracovní podmínky jsou podmínky, které jsou v zájmu ochrany zaměstnaných žen odlišné od obecných pracovních podmínek.⁹

Existuje řada důvodů, které vedou k diferencované úpravě pracovních podmínek žen a ty je možno rozdělit do dvou základních skupin. První skupina důvodů je ovlivněna faktorem biologickým, který znamená, že ženy jsou díky fyziologickým zvláštnostem svého organismu obecně citlivější vůči určitým druhům prací i pracovištím, zejména fyzicky namáhavé práce, pracoviště příliš hlučná, prašná, nebo pod zemí apod. Ženy hůře snášejí práce, při nichž je třeba zvedat těžká břemena, pracovat při vysokých teplotách nebo v prostředí plném škodlivých výparů, neboť pro tyto těžké podmínky není ženské tělo uzpůsobeno. Ženský organismus je ve zvýšené míře zatížen zejména v době těhotenství a těsně po porodu. Druhou skupinu důvodů vymezuje faktor společenský. Od ženy se očekává, že své zaměstnání skloubí s kompletní péčí o rodinu, děti a domácnost. Je možné tedy říct, že žena vykonává ve skutečnosti „dvě zaměstnání“. Jedno skutečné a druhé v domácnosti. Toto zatížení ženy vyčerpává a klade velké nároky na jejich organismus jak po stránce fyzické tak i psychické a zapojení se do pracovního procesu se u některých žen může stát překážkou plnění jejich mateřského poslání.

Ze zmíněných skutečností vyplývá, že je nutné ženám zajistit takové pracovní podmínky, které vytvoří prostor pro úplné zvládnutí jak povinností plynoucích z pracovního poměru, tak zároveň povinností v domácnosti a při péči o rodinu. To proto, aby žena nemusela volit při své seberealizaci jen jednu z možností, práci nebo rodinu, nebo případně zastávat obě role, ale ani jednu nevykonávat uspokojivě a naplno. K zajištění potřebných pracovních podmínek slouží právní úprava. Článek 32 odst. 2 Listiny

⁸ Takto pojem „zvláštní pracovní podmínky žen“ charakterizuje M. Kalenská v publikaci Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1988, s. 246

⁹ Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha: Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 53

základních práv a svobod stanoví, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.¹⁰ Toto právo je těhotným ženám přiznáno z toho důvodu, že oba zmíněné faktory, biologický a společenský, se u těhotných žen a matek malých dětí projevují nejvíce. Právní úprava pracovních podmínek žen je tedy rozdělena na dvě části, a to na úpravu týkající se žen obecně a na druhou část týkající se pouze těhotných žen a matek malých dětí.

¹⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění

3 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN

Vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen můžeme srovnat s rozvojem ženské práce vůbec. Pracovní podmínky žen začaly být upravovány až s nástupem kapitalismu, tedy v době, kdy se zaměstnávání žen rozmohlo ve velké míře, ale úprava byla roztržitá a nejednotná. Komplexní úpravy na území našeho státu se tato problematika dočkala až na začátku druhé poloviny dvacátého století, tedy nabytím účinnosti zákoníku práce z roku 1965.

3.1 Právní úprava pracovních podmínek žen do vzniku ČSR

Ženy jako ochránkyňe a zabezpečovatelky rodu pracují od prvopočátku. Po celá staletí ale ženy zaujímaly nerovnoprávné postavení s muži a jejich práce, v podobě péče o domácnost, nebyla za práci považována. Snahy o zrovnoprávnění žen probíhaly několik staletí, ale výrazněji se začaly projevovat až koncem 18. století s nástupem kapitalismu. Ženy začaly být zaměstnávány zpočátku k obstarávání pomocných prací v domě a v hospodářství, později také jako ošetřovatelky a vychovatelky nebo v různých odvětvích řemesla. S nástupem průmyslového věku přišlo i zaměstnávání žen v dělnických profesích v továrnách, ve spotřebním průmyslu, zemědělství apod. Práce žen byla velice nízce hodnocena. Ženy, a také děti, zpravidla dostávaly mnohem nižší platy než muži. Obvykle to byla pouze polovina, někdy i třetina mzdy muže.

V polovině 19. století se postupně začala rozmáhat a organizovat dělnická třída a byly zakládány různé podpůrné spolky a pokladny, které poskytovaly dělníkům podporu v době nemoci a v případě neštěstí. Tyto spolky ale ani zdaleka nezajišťovaly jakoukoliv podporu pro ženy. Péče o matku a dítě byla v té době výlučně záležitostí rodiny.¹¹

K rozvoji sociálního a ochranného zákonodárství na našem území týkajícího se žen došlo až v druhé polovině 19. století. Prvním zákonem upravujícím tuto problematiku byl živnostenský zákon z roku 1859 obsahující úpravu, která zajišťovala minimální ochranu všech žen bez ohledu na těhotenství a mateřství. Teprve novela zákona z roku 1885 přinesla ustanovení týkající se mateřství. Kromě této úpravy bylo v 80. a 90. letech

¹¹ Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha: Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 12

19. století přijato na našem území ještě několik dalších zákonů, které zavedly omezené hmotné zabezpečení dělníků a ostatních zaměstnanců umožňující těmto překlenout nejtěživější situaci způsobenou úrazem, nemocí a také těhotenstvím a porodem.¹² Zákon č. 33/1888 ř.z., o nemocenském pojištění dělníků, upravoval nemocenské pojištění, které bylo obligatorní. Na základě tohoto zákona měly pojištěné ženy při porodu nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky nebo lékaře a dále pojištěnky, které porodily, měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů od porodu. V roce 1917 byl tento zákon novelizován a doba podpory pro šestinedělky byla prodloužena na šest týdnů.

3.2 Vývoj právní úpravy v letech 1918 – 1945

Po první světové válce došlo k významné změně v postavení žen ve společnosti a ženy začaly být považovány za rovnoprávné s muži. V Československu se tato změna uskutečnila díky nové Ústavě ČSR z roku 1920, která ženám přiznala formální rovnost s muži před zákonem. Současně se začalo více rozvíjet i ochranné zákonodárství v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen. K nejvýznamnějším zákonům patří zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní a zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. zavedl dávky v mateřství, které byly ženám poskytovány 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu. Pojištěnky i manželky pojištěnců měly podle tohoto zákona nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky nebo lékaře při porodu.

Právní úprava sociálního zabezpečení a pracovních podmínek byla v době mezi světovými válkami v Československu poměrně vyspělá v porovnání s ostatními státy, ale přesto ne dokonalá. Úprava byla organizačně roztržštěná, nejednotná a mezi jednotlivými kategoriemi pojištěných osob existovaly velké disproporce.¹³

V letech fašistické okupace vývoj pracovněprávního zákonodárství stagnoval. V platnosti bylo ponecháno dřívější zákonodárství a bylo provedeno pouze několik úprav pracovních podmínek.

¹² Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha: Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 13

¹³ Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha: Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 19

3.3 Vývoj právní úpravy po druhé světové válce

Po skončení druhé světové války došlo k růstu zaměstnanosti a zároveň společenské angažovanosti žen. Již během války bylo velké množství žen zapojeno do pracovního procesu, neboť zaměstnanecký boom žen nastal poté, co byli muži odvedeni do války a ženy nastupovaly jako náhradní, snadno dostupná pracovní síla. Po válce vlivem změn došlo k velkému rozvoji pracovního zákonodárství a sociálního zabezpečení.

Prvním dokumentem, který nastavil novou koncepci sociální politiky, byl Košický vládní program z dubna roku 1945. Cílem tohoto dokumentu bylo vytvoření jednotného, sociálně spravedlivého, komplexního systému sociálního zabezpečení a péče o matku a dítě se dostala do popředí zájmů sociální politiky.¹⁴ Jeden z prvních zákonů, vydaných po změně politického systému v únoru 1948, byl zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Tímto zákonem došlo ke zrovnoprávnění všech zaměstnanců, byly zvýšeny veškeré poskytované dávky a peněžitá pomoc v mateřství začala být poskytována po dobu 18 týdnů.

Další důležitý dokument týkající se postavení ženy ve společnosti byl ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava 9. května, který zakotvil celou řadu sociálních práv, včetně práv žen. V kapitole první bylo stanoveno, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině a i ve společnosti, §10 dával právní základ pro ochranu rodiny a mládeže a obsahoval ustanovení, že manželství, rodina a mateřství jsou pod ochranou státu. V §26 (3) byl stanoven nárok pro ženy na zvláštní úpravu pracovních podmínek se zřetelem k těhotenství, mateřství a péči o děti v a §29 (2) nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství.¹⁵ Práva stanovená Ústavou byla dále konkretizována v předpisech nižší právní síly a důležitými zákony byly zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců a zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů, tzv. soudcovský zákon, které obsahovaly úpravu mateřské dovolené a zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který stanovil možnost požádat organizaci o kratší pracovní dobu.

Přijetí ústavního zákona č. 100/1960 Sb., Ústavy ČSSR, bylo dalším stupněm ve vývoji pracovních podmínek žen. Ústava, kromě toho, že stejně jako předchozí ústava postavila mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu, zakotvila právo žen na zvláštní

¹⁴ Štangová, V. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Praha: Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, s. 21

¹⁵ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

úpravu pracovních podmínek a právo na zvláštní péči v těhotenství a mateřství, aby tak zajistila ženám rovnoprávné postavení ve všech oblastech života.¹⁶

K některým změnám v oblasti práva týkající se žen došlo ještě před přijetím zákoníku práce. Zákonem č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, byla prodloužena mateřská dovolená z 18 na 22 týdnů (během celé délky mateřské dovolené byla poskytována ženě peněžitá pomoc v mateřství) a nově byla zavedena další mateřská dovolená do jednoho roku věku dítěte, která ale žádnou peněžitou pomoc nezahrnovala. Zákon také upravoval povinnost poskytnout ženě přestávky ke kojení během pracovní doby a zakazoval okamžité zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, pracovníci pečující o dítě do jednoho roku a s osamělou pracovníci pečující o dítě do tří let.

3.4 Přijetí zákoníku práce a jeho vývoj do roku 1989

Přípravné práce vedoucí k přijetí zákoníku práce začaly již na počátku šedesátých let dvacátého století. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl nakonec schválen Národním shromážděním a účinnosti nabyl dne 1. 1. 1966. Tento zákoník práce byl prvním pracovněprávním kodexem v historii naší republiky. Přestože byl během let mnohokrát novelizován, zejména v posledních patnácti letech, patřil zákoník práce k nejdéle platným právním předpisům v našem státě. Platil celých čtyřicet let. Ustanovení zákoníku vycházela především z Ústavy ČSSR, ale zároveň respektovala úmluvy Mezinárodní organizace práce, kterými bylo tehdejší Československo vázáno.

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

Osobní rozsah úpravy zvláštních pracovních podmínek žen byl velký. Úprava se vztahovala jak na ženy v pracovním poměru, tak také na učnice, ženy konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a v komunistickém Československu se těmito ustanoveními řídily i členky výrobních družstev, vojákyně z povolání a příslušnice SNB.

¹⁶ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., čl. 27: „Rovnoprávné uplatnění žen v rodině, v práci a ve veřejné činnosti je zajišťováno zvláštní úpravou pracovních podmínek a zvláštní zdravotní péčí při těhotenství a mateřství, dále též rozvojem zařízení a služeb umožňujících ženám využít všech schopností k účasti na životě společnosti.“

Zákoník práce ukládal organizacím a národním výborům, aby ovlivňovaly a usměrňovaly zaměstnanost žen a její vývoj. Tvůrci zákoníku práce se snažili zabezpečit dobré pracovní a životní podmínky žen tím, že uložili konkrétní povinnosti přímo organizacím a národním výborům. Tak tedy podle §149 bylo povinností organizace vytvářet ve spolupráci s národními výbory nové pracovní příležitosti a budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy a zřizovat závodní jesle a mateřské školy. Národní výbory měly dále zřizovat zařízení pro školní mládež, například školní jídelny, družiny a kluby a další zařízení pro poskytování služeb a upravovat jejich provoz tak, aby odpovídal potřebám zaměstnaných žen a matek.¹⁷

Zákoník práce obsahoval také ustanovení zakazující ženám některé práce. Všem ženám byly zakázány práce stanovené v § 150 a práce a pracoviště uvedená v resortních seznamech zakázaných prací a pracovišť. Zakázány byly také noční práce, tento zákaz obsahoval ale mnohé výjimky. Těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu byly zakázány práce, které ohrožovaly těhotenství ženy nebo zdraví matky, noční práce a práce přesčas.

Zákoník práce upravoval také převedení na jinou práci. Podle § 153 zákoníku byla organizace povinna převést těhotnou ženu nebo matku, která vykonávala jí zakázanou práci, na jinou vhodnou práci. Vyplácel se také vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, pokud pracovnice po převedení dosahovala bez svého zavinění nižší výdělek. Upravena byla i pracovní cesta a přeložení.

Ustanovení § 155 zákoníku práce poskytovalo ochranu v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru. Těhotné ženy, osamělé ženy, pokud pečovaly o dítě do tří let, a matky pečující o dítě mladší než jeden rok byly chráněny před rozvázáním pracovního poměru tak, že tento s nimi mohl být rozvázán jen ze stanovených důvodů, a to pouze výpovědí.

Mateřská dovolená byla poskytována v délce 22 týdnů. Další mateřská dovolená do jednoho roku věku dítěte mohla být ženě poskytnuta, pokud o to požádala. Během této doby neměla pracovnice nárok na mzdu. Po skončení mateřské dovolené měla být zaměstnankyně zařazena na původní pracovní místo, nebylo-li takové zařazení možné, měla být žena zařazena na místo odpovídající její pracovní smlouvě.

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

Zaměstnavatel byl povinen upravit těhotné ženě nebo matce pečující o malé dítě pracovní dobu podle její žádosti a do konce šestého měsíce věku dítěte byly jeho matce poskytovány přestávky ke kojení.

V následujících letech po přijetí zákoníku práce vstoupily v platnost ještě další zákony, které ovlivnily úpravu problematiky péče o matku a dítě. Zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, zavedl novou dávku nemocenského pojištění, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavicích na děti z nemocenského pojištění, měnil zákoník práce a prodloužil mateřskou dovolenou na 26 týdnů. Dále zákon upravoval vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství a podporu při narození dítěte. Zákonem č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, bylo zavedeno poskytování nového mateřského příspěvku a později zákonem č. 107/1971 Sb. byl tento institut upraven.

3.5 Vývoj po roce 1989

Po roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství, soukromého podnikání, a tím i ke změnám zákonů, včetně novelizací zákoníku práce. Česká republika začala budovat demokratický systém vlády a liberální tržní ekonomiku a současně se začalo více veřejně diskutovat o lidských právech včetně práv žen a jejich rovných příležitostech s muži a tato práva začala být také viditelnější. Parlament České republiky schválil úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen a včlenil ji do českého právního řádu. Česká vláda reagovala na závěry Čtvrté světové konference o ženách konané v Pekingu v roce 1995 mimo jiné tím, že se na počátku roku 1998 připojila k mezinárodnímu trendu systematické strategie rozvoje týkající se rovných příležitostí žen a mužů.

V roce 1994, zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., byla provedena jedna z velkých novelizací zákoníku práce, která zasáhla i do oblasti pracovních podmínek žen. Tímto zákonem byl zrušen zákaz noční práce žen. Noční práce obecně byla ženám zakázána do května 1994 a tento zákaz byl absolutní pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku. Novela zavedla nové pojetí noční práce pro ženy v souladu s Úmluvou MOP č. 171 o noční práci a změny spočívaly zejména v tom, že nadále se již nerozlišovalo mezi mužem a ženou při noční práci.

V roce 1993 se Česká republika začala připravovat na vstup do Evropské unie, neboť v tomto roce byla přijata Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na straně jedné a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé. Dohoda vstoupila v platnost 1. 2. 1995. Podpisem této Asociační dohody se Česká republika zavázala přizpůsobit svou legislativu komunitárnímu právu a postupně zajistit plnou slučitelnost právních předpisů České republiky s předpisy ES. V roce 2000 bylo přijato několik zákonů s cílem harmonizovat český právní řád s právem Evropské unie. V oblasti pracovního práva byl nejvýznamnější zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

Tato harmonizační novela promítla do zákoníku práce 28 směrnic EU. Významnou změnou, kterou tato novela také zavedla s účinností od 1. ledna 2001 patří i zavedení institutu rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená nahradila zastaralý institut další mateřské dovolené, která už nebyla v souladu s faktickým stavem. Chybný byl název tohoto institutu, neboť také otec dítěte mohl čerpat pracovní volno z důvodu péče o dítě. V tomto případě se však jednalo o poskytování pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy v důsledku důležité osobní překážky v práci.¹⁸ Zavedením institutu rodičovské dovolené do zákoníku práce byla do českého právního řádu promítnuta Směrnice ES č. 96/34, o rodičovském volnu.

V průběhu následujících let byly připravovány další směrnice, které bylo nutno implementovat ještě před vstupem České republiky do EU. Byl proto tedy přijat zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., tzv. euronovela zákoníku práce, s účinností od 1.3.2004. Tato novela se však zvláštních pracovních podmínek žen přímo netýkala. Soustředila se zejména na otázky diskriminace. Poslední dvě zmiňované novely podrobněji rozváděly princip rovného zacházení. Jednalo se především o oblasti rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, institut rodičovské dovolené, zákaz nežádoucího sexuálního chování na pracovišti a nároky zaměstnanců v případě porušení zásady rovného zacházení nebo diskriminace.

Další významnou novelou, která se týkala i úpravy zvláštních pracovních podmínek žen, byl zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Tento zákon změnil dřívější úpravu a mimo jiné zakázal zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Původní úprava zakazovala zaměstnávání žen pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené a škodí jejich organismu

¹⁸ Štangová, V. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání, 2001, č. 6, s. 2

a novela tak v podstatě zúžila znění § 150 odst. 2 zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.). Ke změnám vycházejícím z této novely došlo pod vlivem směrnic č. 92/85/EEC, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a č. 76/207/EEC, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky.

Poslední novelou zákoníku práce byla novela provedená zákonem č. 72/2006 Sb. Harmonizace naší úpravy se směrnicí 2002/14/ES se týká změn v oblasti informování zaměstnanců a projednávání s nimi určitých záležitostí, ale do oblasti pracovních podmínek žen žádné změny nepřinesla.

Přistoupení České republiky k Evropské unii v květnu roku 2004 bylo pozitivním přínosem pro zvýšení úrovně v sociální oblasti a zejména v oblasti genderové rovnosti. Tento proces ovlivnil především právní předpisy ve sféře zaměstnanosti, předpisy týkající se rovného odměňování a rovného přístupu k zaměstnání a také zakládání institucí zabývajících se rovností mužů a žen.

3.6 Cesta k novému zákoníku práce

Po mnohých novelizacích, kterými zákoník prošel, se předpokládalo, že zákoník práce odpovídá základním požadavkům kladeným na pracovněprávní úpravu v daném období vývoje ekonomiky a společnosti, vyhovuje mezinárodním standardům daným zejména dokumenty OSN, úmluvami Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy i právem Evropských společenství a naplňuje základní účel pracovního práva, kterým je vytvořit právní rámec pro výkon závislé (podřízené) práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu.¹⁹ Každá právní norma, která platí takto dlouhou dobu, ale vyžaduje určité zdokonalení. U zákoníku práce se předpokládalo, že většinu nedostatků lze odstranit dalšími novelizacemi a vytvoření nového zákoníku práce se nejevilo jako zvláště naléhavé. Postupem času se ale díky přijímaným podstatným změnám stal zákoník nepřehledným pro uživatelskou veřejnost a to přispělo k započatí příprav nového kodexu.

Rozhodování o přijetí nového zákoníku práce provázelo mnoho diskusí a sporů. Objevily se návrhy nevydávat nový zákoník práce, ale naopak stávající zákoník zrušit. Část týkající se pracovní smlouvy měla být zařazena do připravovaného občanského zákoníku a zbývající části, týkající se pracovních podmínek a kolektivních pracovněprávních vztahů, měly být upraveny zvláštními zákony. Tyto návrhy se nakonec ale neprosadily, protože

¹⁹ Kalenská, M. Historická pravda o zákoníku práce. Sondy, 2006, č. 44

zrušením jednotného zákoníku práce, by se úprava vrátila k roztržitěné a nepřehledné právní úpravě, kterou se vznikem původního zákoníku podařilo odstranit. Kromě sporů na poli teoretickém, provázely vznik nového zákoníku i spory politické, zákoník byl definitivně schválen až poté, co Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta. Nový zákoník práce vešel v účinnost 1. ledna 2007 jako zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), došlo ke zrušení 58 právních předpisů a zákoník nahradil několik zákonů.

3.7 Principy a odlišnosti nového zákoníku práce

Nová úprava zákoníku práce odráží potřeby tržního hospodářství a vytváří podmínky pro omezení zažitého rovnostářství mezi zaměstnanci. Pokud nebude porušen princip rovného zacházení, mohou se pracovněprávní vztahy zaměstnanců u téhož zaměstnavatele odlišovat. Zůstává zachován zákaz diskriminace zaměstnanců. Hlavním principem nové úpravy pracovněprávních vztahů je zakotvení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, tedy opačné zásady než na jaké byl postaven minulý zákoník práce. Tato zásada je v souladu s ústavním principem, který je zároveň důležitým principem soukromého práva, podle kterého platí, že každý může činit, co není zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá²⁰. Tato zásada je vyjádřena v ustanovení § 2 odst. 1 věta první ZP a umožní větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a posílí princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů. Zákoník z roku 1965 byl uzavřený ve vztahu k občanskému právu, zatímco nový navazuje na platný občanský zákoník. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je řešen delegačním způsobem, v pracovněprávních vztazích se mohou použít jen vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku.²¹ Nový zákoník také, na rozdíl od původního, definuje závislou práci a obsah pracovněprávních vztahů. Jako základní pracovněprávní vztahy jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nový ZP vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor pro smluvní ujednání, díky němuž je možné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě a tuto výhodnost je pak možné ještě rozšířit.

²⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění, čl. 2 odst. 3 a Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., v platném znění, čl. 2 odst. 4

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 4: „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“

Zákoník nově upravuje i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony. Jeho součástí je odměňování v podnikatelské sféře²², úprava odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejně rozpočty²³ a úprava zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách.

Nový zákoník práce respektuje stejně jako dřívější úprava závazky a předpisy Evropských společenství, které musí Česká republika plnit na základě mezinárodních smluv a členství v Evropské unii.

Ke změnám došlo i v systematice nového ZP. Změnilo se členění jednotlivých částí²⁴, přibylo paragrafů a samozřejmě došlo i k přečíslování těch ustanovení, která zůstala nezměněna nebo byla zpřesněna oproti dřívější úpravě.

Změna systematiky postihla přirozeně i paragrafy týkající se problematiky zvláštních pracovních podmínek žen, nicméně k významným obsahovým změnám nedošlo. O jednotlivých změnách systematiky, případně obsahových změnách, pojednám v kapitolách věnujících se konkrétním institutům (v části nazvané Zvláštní pracovní podmínky žen podle zákoníku práce).

²²Dříve upravené zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

²³Dříve upravená zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

²⁴Oproti šesti částem dřívějšího zákoníku má nový zákoník čtrnáct částí.

4 MEZINÁRODNÍ PRÁVO A ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN

Vnitrostátní právo je výrazně ovlivňováno také mezinárodními dokumenty, které mimo jiné zakotvují i záruky sociálních práv zaměstnaných žen. Vztah mezinárodního práva a právního řádu ČR je stanoven v čl. 10 Ústavy ČR, na základě kterého jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu ČR. Pokud mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Mezinárodní smlouvy, které splňují stanovené požadavky jsou přímo inkorporovány do vnitrostátního práva a k jejich závaznosti již není třeba zvláštního zákona. V Ústavě ČR je stanoveno také místo těchto smluv v hierarchii norem právního řádu, neboť čl. 10 upravuje aplikační přednost mezinárodních smluv před zákonem. Mezinárodní smlouvy ale i poté, co jsou inkorporovány do vnitrostátního právního řádu a stanou se tak jeho pramenem práva, nadále zůstávají také pramenem práva mezinárodního a vystupují tak ve dvojí roli. Mezinárodní právo velkou měrou ovlivňuje obsah práva vnitrostátního. V dnešním moderním světě založeném na mezinárodní spolupráci a komunikaci je pronikání mezinárodního práva do úprav vnitrostátních důsledkem nejen migrace obyvatelstva a rozvíjení hospodářských vztahů mezi jednotlivými státy, ale i důsledkem snah upravovat základní lidská práva a jejich záruky na širší než národní bázi a tyto právní úpravy unifikovat. Mezinárodní právní normy jsou tak přijímány s cílem zajišťovat lepší pracovní podmínky pracovníků a vyšší standard sociálních práv.²⁵

4.1 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Významné dokumenty, týkající se práce žen, byly přijaty Mezinárodní organizací práce (MOP), která vznikla v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla přijata do systému OSN. Základní principy, zejména svoboda projevu a sdružování, právo na kolektivní vyjednávání a spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců, na nichž byla MOP vybudována, vyjadřuje Filadelfská deklarace z roku 1944, která byla

²⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 31 (autor kapitoly JUDr. Kalenská)

včleněna do ústavy MOP. Podle ústavy MOP patří k hlavním úkolům této organizace vypracovávat mezinárodní úmluvy a doporučení v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství, zabývat se studiem podmínek právního, hospodářského a sociálního postavení pracujících v celosvětovém měřítku a působit na státy tak, aby zabezpečovaly zlepšování péče o pracovní a životní podmínky zaměstnanců.

MOP přijala za dobu své existence velké množství konvencí a doporučení, mimo jiné i v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen. MOP se na ochranu žen zaměřuje také proto, že založení rodiny je cílem mnoha pracujících lidí a těhotenství a mateřství je obdobím, kdy je žena i její rodina velmi zranitelná a potřebuje zvýšenou ochranu a podporu. Těhotná žena a matka starající se o dítě potřebuje určitý volný čas na porod, na zotavení se po porodu a na péči o dítě a na druhou stranu je nutné, aby stát zajistil, že ženy nepřijdou o práci z důvodu jejich těhotenství nebo mateřské dovolené. Tato ochrana od státu nemá zajistit pouze rovnocenný přístup k zaměstnání, ale má také umožnit stálý příjem peněžních prostředků, které jsou nezbytné pro blaho celé rodiny. Ochrana zdraví těhotných žen a matek a zamezování diskriminace v práci je předpokladem pro dosažení rovnoprávnosti mužů a žen, tzn. zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení s oběma pohlavími, a také je předpokladem pro vytvoření příhodných podmínek pro pracující, aby mohli zakládat své rodiny.

Již v roce 1919 přijala organizace mezinárodní úmluvy týkající se zvláštních pracovních podmínek žen. Byly to Úmluva č. 3 o ochraně mateřství, která byla revidována v roce 1952 Úmluvou MOP o ochraně těhotných žen a matek v zaměstnání č. 103 a Úmluva č. 4 o noční práci žen (revidována v roce 1934 a v roce 1948). Revidovaná verze Úmluvy č. 3 z roku 1952, která nabyla účinnosti v roce 1955 pod č. 103, ukládá státům zaručit ženám minimální mateřskou dovolenou po dobu 12 týdnů. Během této doby má být ženám vyplácena peněžité podpory z prostředků povinného sociálního pojištění nebo veřejných prostředků a ženy mají právo na zdravotní služby. Výše peněžité podpory musí být stanovena tak, aby zajistila těhotným ženám a matkám a jejich dětem dostatek zdravé výživy. Úmluva také stanoví, aby kojícím ženám byly zajištěny přestávky ke kojení bez újmy na mzdě a upraven je i zákaz výpovědi či propuštění žen na mateřské dovolené. Úmluva č. 4 z roku 1919 o noční práci žen byla naší republikou přijata ve formě druhé revize z r. 1948 a stanoví, že ženy bez rozdílu věku nesmějí být zaměstnávány v noci v žádném průmyslovém podniku²⁶.

²⁶ Zákaz noční práce žen byl v naší republice zrušen v roce 1994 zákonem č. 74/1994 Sb. a novela zákoníku práce provedla nové pojetí noční práce pro ženy v souladu s Úmluvou MOP č. 171 o noční práci.

V roce 1951 vstoupila pro náš stát v platnost Úmluva č. 45 z roku 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. 441/1990 Sb.). Úmluva zakazuje zaměstnávání žen pracemi v podzemí a dolech bez ohledu na věk těchto žen, přičemž povoluje vnitrostátnímu zákonodárství stanovit výjimky (v zákoníku práce je tento zákaz upraven v § 238 odst. 1). Česká republika je touto úmluvou vázána jako nástupnický stát Československa od 1. ledna 1993. V současné době je ale tato úprava v rozporu s komunitárním právem EU, konkrétně se směrnicí 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Za této situace, kdy je stát povinen splnit mezinárodní závazky, které si vzájemně odporují, se jako vhodné řešení nabízí vypovězení zmíněné úmluvy MOP. Vypovězení této úmluvy je možné každých 10 let ode dne podepsání, takže nejbližší možný termín je v roce 2007 nebo 2008. ČR již zahájilo potřebné kroky v vypovězení, ale celá procedura bude trvat několik měsíců.

Ratifikované a zveřejněné úmluvy MOP se stávají součástí našeho právního řádu. V totalitním režimu se úmluvy nezveřejňovaly ve Sbírce zákonů, proto je bylo nutno po roce 1990 transformovat do právních předpisů a to se dělo především v cestou novelizací zákoníku práce. Některé povinnosti jsou členské státy povinny dodržovat i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Jedná se zejména o ustanovení ústavy MOP. Právně nezávazný je naproti tomu Mezinárodní zákoník práce vypracovaný roku 1939 a doplněný roku 1951, který má význam jako pomocný dokument při legislativních pracích nebo slouží jako pomůcka při interpretaci právních norem.²⁷

4.2 Dokumenty Organizace spojených národů

Organizace spojených národů byla založena v roce 1945 a jejím hlavním cílem je zajišťovat zachování lidských práv a podílet se na jejich ochraně. Dne 10. 12. 1948 přijalo Valné shromáždění OSN Všeobecnou deklaraci lidských práv. Deklarace obsahuje vedle politických práv i základní sociální práva včetně těch, která se realizují v pracovněprávních vztazích (např. právo na práci bez uplatnění jakékoliv diskriminace, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo matky a dítěte na pomoc, atd.). Všeobecná deklarace není právním dokumentem, nemá právní sílu, ale získala velkou morální sílu a byla podkladem pro vypracování různých úmluv a rezolucí.

²⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 39 (autor kapitoly JUDr. Kalenská)

Dalším významným dokumentem, týkajícím se mimo jiné též práce žen, je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Spolu s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech jej schválilo Valné shromáždění OSN v r. 1966. Oba pakty vstoupily pro tehdejší Československo v platnost v r. 1976. Mezi práva obsažená v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech patří například rovné právo mužů a žen při používání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv, právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo pracujících matek na mateřskou dovolenou s odpovídajícími požitky ze sociálního pojištění. Dalšími významnými dokumenty jsou např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (publikovaná pod č. 62/1987 Sb.) a Úmluva o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.).

4.3 Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy je mezivládní evropská organizace, která byla založena roku 1949. Členství je otevřené všem evropským zemím, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany. Cílem Rady Evropy je dosáhnout větší jednoty mezi členy za účelem zabezpečení realizace ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, rozvíjet lidské hodnoty, podpořit zásady parlamentní demokracie a lidských práv, zlepšit životní podmínky apod.

Významným dokumentem přijatým Radou Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 (publikovaná pod č. 202/1992 Sb.), která je právním základem činnosti Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku. Tato úmluva zaručuje základní lidská práva a svobody, ale sociálním právům se věnuje jen pokud jde o zákaz nucené práce a svobodu odborového sdružování.

Dalším důležitým dokumentem je Evropská sociální charta z roku 1961, která je také mezinárodní úmluvou závaznou pro stát, který ji ratifikoval. Česká republika ji ratifikovala koncem roku 1999. Evropská sociální charta obsahuje podobný katalog základních sociálních práv realizujících se ve vztazích pracovněprávních a ve vztazích sociálního zabezpečení jaký je v Mezinárodních paktech o lidských právech, ovšem více konkretizovaný a doplněný. Charta je členěna na pět částí, z nichž každá má jinou povahu. V jedné části je programový výčet sociálních práv, další část obsahuje konkrétní povinnosti, které jsou státy povinny plnit při zajišťování jednotlivých práv apod. Ekonomická a sociální úroveň jednotlivých členských států je různá, proto státy nemají

povinnost aplikovat Chartu v celém rozsahu a je stanoven pouze minimální standard hospodářských a sociálních práv, které státy musí zaručit. Strana musí ratifikovat pět nejzávažnějších článků, které byly pro tento účel vybrány, a kromě toho i další články, aby ratifikace zahrnula alespoň deset celých článků nebo 45 číslovaných odstavců druhé části Charty. Kontrola dodržování práv stanovených Chartou je podřízena vlastnímu kontrolnímu mechanismu a není možno se domáhat jejich plnění u Evropského soudu pro lidská práva. Souladu právní úpravy a praxe s požadavky Evropské sociální charty lze dosáhnout jednak prostřednictvím legislativní úpravy nebo kolektivních smluv nebo kombinací obojího.

Evropská sociální charta je na evropské úrovni považována za nejvýznamnější dokument týkající se sociálních práv. Také oblast pracovních podmínek je velmi významnou součástí Charty, neboť právě u úpravy pracovních podmínek jsou v samotném textu smlouvy obsažena konkrétní pravidla, která je smluvní stát povinen dodržovat. Dokument se ve svých ustanoveních zabývá několika skupinami práv – právy spojenými s ochranou práce a pracovních podmínek, ochranou stanovených skupin obyvatelstva (tj. žen, dětí, osob s postižením) a sociální ochranou celé populace.²⁸ Práva týkající se pracovních podmínek je možno rozdělit do několika kategorií: pracovní podmínky obecně, práva týkající se odměny za práci, bezpečnost při práci a zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých.

S problematikou zvláštních pracovních podmínek žen souvisejí články 2, 3, a 8 části II. Charty, přičemž článek 2 upravuje právo na spravedlivé pracovní podmínky, článek 3 zaručuje právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky (tyto články pojednávají o pracovních podmínkách obecně) a článek 8 upravuje konkrétně zvláštní pracovní podmínky žen. V původním znění Charty je článek zaměřen především na ochranu mateřství a pouze odstavec 4 chrání ženy v zaměstnání obecně. Odstavec 4 obsahoval dva závazky státu – regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu a zakázat práci žen při podzemním dolování a dalších pracích, které jsou nebezpečné, zdraví škodlivé nebo namáhavé.

Revize Charty z roku 1996 tento článek pozměnila a to tak, že výše uvedené zákazy se po revizi vztahují pouze na těhotné ženy, ženy krátce po porodu a ženy kojící své děti. Ostatní odstavce článku 8 Charty ukládají státům povinnost poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 14 týdnů tak, že v této době obdrží placené

²⁸ Vopatová, G. Pracovní podmínky podle Evropské sociální charty. Sociální politika, 2000, č. 1

volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů, dále povinnost považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době od chvíle, 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 a dále povinnost stanovit, aby matky kojící své děti měly nárok na dostatek volného času pro tento účel.

5 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákoník práce²⁹ je normou, která v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen působí téměř ve všech odvětvích hospodářství. Ustanovení § 5 ZP stanoví pravidla pro uplatňování zákoníku práce ve vztahu k některým skupinám osob. Pro tyto skupiny osob může platit odlišná úprava pracovních podmínek těhotných žen a matek malých dětí obsažená ve speciálních zákonech.³⁰

Jak už jsem zmínila dříve, úprava zvláštních pracovních podmínek žen v novém zákoníku práce se příliš neliší od dřívějšího zákoníku (zákon č. 65/1965 Sb.), nový ZP v zásadě recipuje starší úpravu. K významným změnám ale došlo v systematice a členění zákoníku a tato změna postihla i oblast pracovních podmínek žen.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen byla v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. obsažena především v hlavě sedmé – Pracovní podmínky žen a mladistvých, nicméně i v ostatních částech zákoníku se nacházela ustanovení, která se této problematice také týkala. Hlava sedmá byla rozčleněna na dva oddíly: oddíl první obsahoval ustanovení zabývající se pracovními podmínkami žen obecně a obsahoval zákazy některých prací, oddíl druhý nazvaný Pracovní podmínky těhotných žen a matek byl zaměřen zejména na ochranu této skupiny pracovníků. V této části oddílu bylo upraveno převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení, rozvázání pracovního poměru a úprava pracovní doby. Další část oddílu druhého se zabývala instituty mateřské a rodičovské dovolené a přestávkami ke kojení.

V novém zákoníku práce již úprava zvláštních pracovních podmínek žen není soustředěna v jedné části zákona, ale nachází se zejména v hlavě I. části osmé Překážky v práci a v hlavě IV. části desáté Péče o zaměstnance. Oproti starší úpravě je tedy problematika rozdělena do dvou částí.

Oblast mateřské a rodičovské dovolené je po změně systematiky nově zařazena mezi důležité osobní překážky v hlavě I. (části osmé) nazvané Překážky v práci na straně zaměstnance. Toto zařazení je výsledkem snah o zpřehlednění právní úpravy a v novém ZP

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění

³⁰ Např. zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon (většina zákona nabývá účinnosti 1.1.2009), zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

jsou tedy všechny překážky v práci, které byly ve starší úpravě řešeny na různých místech zákoníku, popřípadě v jiných právních předpisech, soustředěny v jedné části.

Hlava IV. části desáté je nazvána Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců a žen se týkají tři její díly. Díl druhý s názvem Pracovní podmínky zaměstnankyň se týká pracovních podmínek žen obecně a zákazů některých prací. Díl třetí, Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, upravuje převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci, vysílání těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti na pracovní cesty a přeložení a úpravu pracovní doby. Některé části tohoto dílu se netýkají pouze žen, ale vztahují se také na zaměstnance-muže, kteří sami pečují o dítě mladší 15 let nebo bezmocnou fyzickou osobu. Ve starší úpravě byla tato problematika upravena v samostatném paragrafu v jiné části zákoníku (§ 270 zákona č. 65/1965 Sb.). Díl čtvrtý upravuje přestávky ke kojení.

Jednou z věcí, kterou se liší nový zákoník práce od svého předchůdce, je zpřesnění formulací některých ustanovení. Jedním z takových zpřesnění je také označení ženy pracovnice. V ustanoveních, kde se dříve používalo označení „žena“ se v novém zákoníku používá označení „zaměstnankyně“.

U zaměstnavatelů, kde se sjednávají kolektivní smlouvy, mohou být pracovní podmínky žen upraveny přímo touto smlouvou. Platí přitom, že v kolektivní smlouvě mohou být dohodnuty pouze pracovní podmínky pro ženy výhodnější než stanoví obecná právní úprava.

Právní úprava pracovních podmínek žen v zákoníku práce se vztahuje na ženy, které jsou v pracovním poměru, stejně jako na ženy, které jsou do pracovního procesu zapojeny na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a podobná úprava platí např. i pro vojákyně z povolání a další ženy. Zákoník práce tedy obsahuje úpravu, která se vztahuje na převážnou většinu žen zapojených do pracovního procesu.

5.1 Pracovní prostředí žen a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pracovní prostředí, v němž zaměstnanec vykonává práci a tráví v něm většinu dne, významně ovlivňuje kvalitu vykonané práce a zároveň vhodné prostředí snižuje riziko ohrožení zdraví během pracovní doby. Pracoviště i jednotlivé výrobní objekty musí být tedy dostatečně prostorné, správně udržované, řešené a upravené. Musí v nich být vybudován i dostatečný počet hygienických a sociálních zařízení.

Péči o zaměstnance ze strany zaměstnavatele je možno podřadit pod úpravu pracovních podmínek, kterou předvídá čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Zákoník práce v úseku péče o zaměstnance, zejména o ženy, ukládá zaměstnavateli řadu povinností. Ustanovení § 224 odst. 1 ZP ukládá zaměstnavatelům (kromě jiného) vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a za tím účelem mají zaměstnavatelé zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, zajišťovat zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť apod. Toto obecné ustanovení se vztahuje samozřejmě i na pracovní podmínky žen. V zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla tato povinnost zdůrazněna tak, že byla samostatně upravena v § 149. Současný ZP toto samostatné ustanovení neobsahuje, ale vzhledem k liberálnímu pojetí zákoníku je zaměstnavatelům umožněno, aby zaměstnancům (tzn. i zaměstnankyním) přiznali větší péči než stanoví zákon.

S problematikou péče o zaměstnance souvisí také otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neboť bezpečnost a ochrana zdraví je důležitou součástí péče o člověka v pracovním procesu a společnost má zájem na tom, aby pracovní podmínky zaměstnance byly co nejpříznivější a aby pracovní prostředí bylo přizpůsobováno tělesným a duševním potřebám pracujících osob³¹ a zejména žen. Zákoník práce tuto problematiku upravuje v části páté a těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním-matkám do konce 9. měsíce po porodu je vyhrazena zvýšená ochrana. Podle § 103 odst. 1 h) je zaměstnavatel povinen takovou pracovníci informovat o rizikových faktorech poškozujících plod v těle matky, kterým může být žena při práci vystavena, dále je povinen tyto zaměstnankyně seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací. Odst. 4 stejného paragrafu ukládá zaměstnavatelům povinnost přizpůsobovat výše jmenovaným zaměstnankyním na pracovišti prostory pro odpočinek.

5.2 Zákaz některých prací pro zaměstnankyně

Zákoník práce obsahuje ustanovení, která zakazují ženám vykonávání některých druhů prací. Tento zákaz je důsledkem skutečnosti, že ženský organismus vykazuje určité fyziologické zvláštnosti, které neumožňují výkon všech prací a zároveň výkon některých prací by mohl mít negativní vliv na zdravotní stav žen, jejich těhotenství nebo mateřství.

³¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 273 (autor kapitoly Doc. Tröster)

Zákazy prací lze rozdělit do dvou skupin. První skupinou jsou práce zakázané všem zaměstnankyním, druhou skupinu tvoří práce zakázané navíc zaměstnankyním, které kojí, těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Práce zakázané všem zaměstnankyním jsou upraveny v § 238 odst. 1 ZP. Všem ženám jsou zakázány práce fyzicky vysoce namáhavé, tj. práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Z tohoto zákazu jsou dovoleny výjimky a to pro ženy, které zmíněné práce přímo nevykonávají, tzn. zákaz se netýká žen v řídicích funkcích, při nichž ženy nekonají manuální práci, dále žen, které poskytují zdravotnické a sociální služby, ženy vykonávající provozní praxi při studiu, a další. Úprava zákazu některých prací pro všechny ženy, tak jak je obsažena v ZP (ve stejné podobě ji upravoval i minulý zákoník práce č. 65/1965 Sb.), není v souladu s komunitární právní úpravou, zejména s požadavkem směrnice 76/207/EHS, ve znění směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky³². Nejvhodnějším řešením této situace bude vypovězení úmluvy MOP, která zákazy některých prací pro ženy upravuje a ze které vyplývá úprava v ZP. Česká republika již zahájila kroky pro vypovězení této úmluvy.

Přestože v této oblasti existuje rozpor úpravy v ZP s komunitárním právem, zrušení zákazu práce žen v podzemí je záležitostí, která bude mít minimální dopad na praxi. V České republice totiž nejsou signály, že by ženy měly zájem nastoupit na práce konané v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol (se stanovenými výjimkami).³³

Podle § 238 odst. 2 ZP nesmějí být zaměstnankyně zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Seznam těchto prací a jejich druhy uvádí vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.³⁴, s účinností od 4. září 2003. Vyhláška vychází ze směrnice Rady ES č. 92/85/EEC o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků a směrnice Rady ES č. 94/33/EEC o ochraně mladistvých pracovníků. Tento předpis zrušil vyhlášku č. 261/1997 Sb., která upravovala zákazy prací všem ženám a novější vyhláška stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Předpis zakazuje nejružnější druhy prací. Nejdůležitější

³² Zejména čl. 3 písm. a), pokud jde o rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání a písmeno b), pokud jde o pracovní podmínky.

³³ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006, vydání 1. s 505

³⁴ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

jsou zákazy prací při zvedání a přenášení břemen, neboť v této oblasti dochází k nejčastějšímu porušování předpisu. Vyhláška řeší zákazy těchto prací velmi podrobně v souvislosti s hmotností předmětů, s délkou dráhy břemene, s maximální celkovou hmotností břemen v kilogramech za jednu směnu, apod.³⁵ Dále jsou těhotným ženám zakázány práce spojené s expozicí vibracím, práce v zemědělství spojené se zacházením se zvířaty, při nichž je zvýšené nebezpečí úrazu, práce spojené s tlakem na břicho, práce se zvýšeným rizikem úrazů, apod.

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být podle § 238 odst. 3 ZP zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. V tomto ustanovení respektuje pracovní právo, vedle obecných zákazů, i situaci, kdy výkon určité práce ohrožuje podle lékařského posudku určitou zaměstnankyni vzhledem k jejímu těhotenství, tedy subjektivně. Pamatuje se tak na případy, kdy těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu nemůže konat některou práci bez nebezpečí potratu nebo škod na svém zdraví nebo na zdraví dítěte, i když taková práce není jiným ženám zakázána a její výkon snáší bez obtíží. Ohrožení těhotenství nebo zdravotního stavu musí být doloženo lékařským posudkem.

Mezi zákazy prací týkající se těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň-matek se řadí také zákaz práce přesčas, který je upraven v § 241 odst. 3 ZP. Toto ustanovení zakazuje práci přesčas těhotným ženám a ženám, které pečují o dítě mladší než 1 rok. (Podrobněji viz výklad v kapitole Pracovní cesty, přeložení a práce přesčas)

Do roku 1994 platil v České republice zákaz noční práce žen, který byl s četnými výjimkami upravován zákoníkem práce. V minulosti byl tento zákaz prezentován jako projev péče o ženy, ale s nástupem nových trendů začal být pocíťován spíše jako určitá diskriminace žen a současně i jako závažná překážka v jejich zaměstnávání. Novela zákoníku práce č. 65/1965 Sb. uskutečněná zákonem č. 74/1994 Sb. přinesla změny v koncepci úpravy noční práce spočívající v tom, že se nadále nerozlišuje mezi mužem a ženou při noční práci. Zákaz noční práce byl zrušen nejen pro ženy obecně, ale i pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku, pro které dříve platil absolutní zákaz. V souvislosti se zrušením zákazu noční práce žen byly v zákoníku práce stanoveny některé nové povinnosti (tato úprava byla v nezměněné formě recipována i do současného ZP). V § 239 odst. 1 ZP je zakotvena povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné

³⁵ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006, vydání 1. s 504

zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci. Obdobná povinnost je stanovena i v § 41 odst. 1 písm. g) ZP. (Více viz výklad v následující kapitole Převedení na jinou práci)

5.3 Převedení na jinou práci

Ustanovení § 239 ZP upravuje povinnost zaměstnavatele převést těhotnou zaměstnankyni dočasně na jinou práci v případě, že vykonává práci, která je těhotným ženám zakázána, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství. Práce, na kterou je tato žena převedena musí být pro ni vhodná a žena by při ní měla dosahovat stejného výdělku jako při práci dosavadní. Tuto povinnost má zaměstnavatel i vůči matkám do konce devátého měsíce po porodu a vůči ženám, které kojí. Zároveň je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těhotné ženy, která pracuje v noci, aby byla zařazena na denní práci.

Zaměstnankyně musí být převedena na takovou práci, která je pro ni vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k její kvalifikaci. Pojem převedení na jinou práci je vykládán poměrně široce. Jde nejen o situaci, kdy dochází přímo ke změně druhu práce, ale může se jednat o pouhé snížení normovaného výkonu práce, zproštění některých dříve vykonávaných činností, atd. Pokud nelze zaměstnankyni převést v rámci pracovní smlouvy, může být v takovém případě zaměstnankyně převedena i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě. Převedení na jinou práci je ale pouze dočasné a může trvat jen po dobu, po kterou trvá důvod převedení. Pokud odpadnou důvody, pro které byla zaměstnankyně převedena³⁶, zaměstnavatel je podle ustanovení § 44 ZP povinen zařadit ji zpět na její práci a pracoviště podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ní na změně této smlouvy.³⁷

Pokud zaměstnankyně vykonává práci, která je těhotným ženám zakázána a otěhotní, nemůže tuto práci nadále vykonávat, i kdyby to sama výslovně požadovala. Zaměstnavatel je povinen ji převést na jinou práci a žena se musí tomuto převedení podřídit.

Nemůže-li zaměstnavatel převést pracovníci na jinou vhodnou práci, protože pro ni takovou práci nemá, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZP a zaměstnavatel je v této situaci povinen poskytovat ženě náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Jiným řešením stejné situace, tedy pokud zaměstnavatel

³⁶ Například dítě dosáhne věku devíti měsíců.

³⁷ Štangová, V. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. Právo a zaměstnání, 2004, č. 9

nemá pro zaměstnankyni vhodnou práci, je možnost, že ošetřující lékař posoudí vzniklou situaci jako dočasnou pracovní neschopnost.³⁸

V praxi se často stává, že po převedení na jinou práci výdělek ženy poklesne, neboť pro zaměstnavatele je někdy obtížné převést těhotnou ženu, matku do konce devátého měsíce po porodu a ženu, která kojí, na práci, při níž dosahuje stejného výdělku jako při práci dosavadní. Dosahuje-li žena po převedení nižšího výdělku bez svého zavinění, náleží jí dávka, která tento rozdíl vyrovnává. Touto dávkou je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který je obligatorní opakující se dávkou nemocenského pojištění a jeho účelem je vyrovnat hmotnou újmu vzniklou v důsledku převedení na jinou práci. Poskytování příspěvku je upraveno zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Vyrovnávací příspěvek se poskytuje v těhotenství nejdéle do nástupu mateřské dovolené a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu. Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zaměstnankyně zjištěného ke dni jejího převedení na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajícího na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

Poskytováním vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se sleduje zdravý vývoj ženy a očekávaného dítěte a zároveň se zajišťuje ženě, aby pro ni převedení na jinou práci neznamenal pokles jejího dosavadního výdělku.³⁹

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

5.4.1 Mateřská dovolená

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události a žena při nich potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutno jí zajistit zejména lékařskou péči,

³⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 2. aktualizované a doplněné vydání, s. 459

³⁹ Štangová, V. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. Právo a zaměstnání, 2004, č. 9

pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna.⁴⁰ Nejvýraznějším nástrojem ochrany průběhu těhotenství a zdravého vývoje dítěte v prvních týdnech jeho života, tedy v době, kdy je matka pro dítě nenahraditelná, je mateřská dovolená.

Délka mateřské dovolené je závislá především na ekonomických možnostech státu, ale také na tradicích a celkových společenských podmínkách. Z lékařského hlediska by měla činit minimálně 12 týdnů (6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu).⁴¹ Veškeré vědecké výzkumy, lékařské, psychologické i pedagogické, však jednoznačně prokazují, že pro zdravý vývoj dítěte je velice důležitá péče matky v počátečním období života dítěte, proto se vyspělé státy snaží poskytovat mateřskou dovolenou co nejdéle. Před vstupem ČR do Evropské unie bylo nutné harmonizovat naše pracovněprávní předpisy i v této oblasti s právem Evropských společenství. Šlo zejména o směrnice zdůrazňující právní úpravu podmínek těhotných žen a matek pečujících o malé děti. Po přijetí posledních významných novel ZP v roce 2001 a 2004 byly naše pracovněprávní předpisy v této oblasti s právem ES plně kompatibilní.

Mateřská a rodičovská dovolená jsou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance a zákoník práce je upravuje v části osmé nazvané Překážky v práci. Minulý zákoník práce (č. 65/1965 Sb.) řadil úpravu této problematiky do hlavy sedmé pod názvem Pracovní podmínky žen a mladistvých, nicméně toto systematické zařazení bylo nesprávné, neboť mateřská ani rodičovská dovolená tomuto názvu neodpovídají a nové řazení tedy lépe vystihuje zmiňovanou problematiku. Se změnou systematiky došlo i několika drobným obsahovým změnám, které zmíním v následujícím textu.

Podle § 195 odst. 1 ZP náleží zaměstnankyni v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy – mateřská dovolená. Její délka činí 28 týdnů. Ženám, které zároveň porodily 2 nebo více dětí (tedy měly tzv. vícečetný nebo vícedětný porod), je poskytována mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Podle staršího ZP (č. 65/1965 Sb.) byla mateřská dovolená v délce 37 týdnů poskytována také osamělé zaměstnankyni. Protože se však osamělost špatně dokazovala a často bylo tohoto nároku zneužíváno, mají podle nového zákoníku nárok na delší dovolenou pouze matky, které měly vícečetný porod, tedy matky dvojčat, trojčat apod.

⁴⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 285 (autor kapitoly JUDr. Štangová)

⁴¹ Tato délka je stanovena konvencemi MOP č. 102 a č. 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a o ochraně mateřství.

Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než šest týdnů proto, že porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená v celém rozsahu (tj. po dobu 28 týdnů, příp. 37 týdnů). Jestliže však zaměstnankyně nevyčerpala celých šest týdnů před porodem z jiných důvodů, náleží jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22, případně 31 týdnů (§ 195 odst. 1 a 2 ZP). Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Doba šesti týdnů je z hlediska ochrany zdraví ženy dobou nezbytnou pro zotavení se po porodu (tzv. šestinedělí). Nárok na mateřskou dovolenou se krátí v případě úmrtí dítěte. V takovém případě však mateřská dovolená musí činit alespoň 14 týdnů.

Mateřská dovolená je obligatorní pracovní volno a zaměstnankyně o ni tedy nemusí žádat. Je pouze povinna zaměstnavateli osvědčit příslušnou sociální událost (těhotenství a porod).⁴² V poslední době, v souvislosti s nástupem moderních technologií, změnou ekonomických a společenských podmínek, je často nastolována otázka, zda je žena povinna čerpat mateřskou dovolenou v plném rozsahu nebo zda může ukončit tuto dovolenou dříve. Zde je třeba poznamenat, že čerpat celou mateřskou dovolenou je právo zaměstnankyně, nikoliv její povinnost. Je ale v zájmu ochrany zdraví ženy i očekávaného dítěte, aby žena tuto dovolenou nastoupila a využila. V době mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel zaměstnankyni přidělovat žádnou práci s výjimkou případů, kdy o to žena výslovně požádá a kdy tato práce odpovídá jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem v době mateřství. Podle mého názoru je více než žádoucí, aby žena již před porodem zklidnila své pracovní tempo a na porod se v klidu připravila a po porodu byla svému dítěti co nejdéle k dispozici.

5.4.2 Hmotné zabezpečení během mateřské dovolené

Po dobu mateřské dovolené nemá zaměstnankyně nárok na mzdu ani na náhradu mzdy, aby ale mateřská dovolená mohla splnit svůj účel, musí být matka po dobu této dovolené hmotně zabezpečena. V úvahu přichází dva druhy zabezpečení: zabezpečení na náklady zaměstnavatele (tedy jako plnění z pracovního poměru) nebo zabezpečení na

⁴² Je postačující, pokud oznámí zaměstnavateli nástup této dovolené na předepsaném tiskopise potvrzeném příslušným lékařem.

náklady sociálního zabezpečení. Pokud by hmotné zabezpečení poskytoval zaměstnavatel, mohli by tento stav vést k určité diskriminaci, protože zaměstnavatelé se obecně brání přijímat do pracovního poměru mladé vdané ženy právě z obavy, že otěhotní. K tomu by přistoupilo ještě další negativum, zvýšení nákladů. Většina států proto poskytuje hmotné zabezpečení v době mateřské dovolené na náklady sociálního zabezpečení.

Zaměstnankyně během mateřské dovolené má nárok na peněžitou pomoc v mateřství, pokud splní podmínky stanovené zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Je to obligatorní dávka nemocenského pojištění, která plní především funkci ekonomickou, protože je zaměstnankyním poskytována místo mzdy. Nárok na tuto dávku vzniká zaměstnankyni, která v posledních dvou letech před porodem byla účastna nemocenského pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů.⁴³ Výše dávky se stanoví stejným způsobem jako hlavní dávka nemocenského pojištění (nemocenské), je stanovena procentní sazbou a činí 70 % denního vyměřovacího základu zaměstnankyně. Ten se zjišťuje ke dni nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou.⁴⁴

5.4.3 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy, rodičovskou dovolenou. Podle § 196 ZP se matce dítěte poskytuje rodičovská dovolená po skončení mateřské dovolené a otcí od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Mateřskou dovolenou čerpá tedy pouze u matka dítěte, a to v délce 28, případně 37 týdnů. Po uplynutí této doby může čerpat rodičovskou dovolenou, stejně jako otec dítěte. Ten však může (na rozdíl od matky dítěte, jež čerpá mateřskou dovolenou v zákonem stanovené době) čerpat rodičovskou dovolenou již od narození dítěte.⁴⁵

⁴³ Nejde jen o zaměstnání, ale započítává se například i doba, kdy žena pobírala nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství, nebo kdy byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti.

⁴⁴ Ve výjimečných případech může peněžitou pomoc v mateřství dostávat i muž. Podmínkou je, že pečuje o dítě, jeho manželce se neposkytuje peněžitá pomoc v mateřství a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. Peněžitá pomoc se dále poskytuje svobodnému, ovdovělému, rozvedenému nebo z jiných vážných důvodů osamělému zaměstnanci, který nežije s družkou, jestliže pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela.

⁴⁵ Pracovníprávní nároky muže v souvislosti s rodičovskou dovolenou se posuzují obdobně, jako nároky ženy. Podle toho, zda je muž uplatňuje po rodičovské dovolené, která svým rozsahem odpovídá délce mateřské dovolené (tedy zpravidla 28 týdnů) nebo po skončení rodičovské dovolené (tedy po 3 letech věku dítěte).

Institut rodičovské dovolené je ale v české právní úpravě znám až od roku 2001, kdy nahradil institut další mateřské dovolené. Institut rodičovské dovolené zavedla do ZP novela uskutečněná zákonem č. 155/2000 Sb. Tato změna byla velmi žádoucí a vhodná, protože právní úprava další mateřské dovolené platná do 31. 12. 2000 byla zastaralá a v podstatě již nebyla v souladu s faktickým stavem. I otec dítěte totiž mohl čerpat pracovní volno z důvodu péče o dítě, u něj se však jednalo o poskytování pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy v důsledku důležité osobní překážky v práci.

Úprava rodičovské dovolené byla do zákoníku práce (č. 65/1965 Sb.⁴⁶) zakotvena v souladu se Směrnicí ES č. 96/34, o rodičovském volnu, podle níž je právo na rodičovské volno pojímáno jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně. Stejně právo přiznává směrnice též osobám, které převzaly dítě do své péče. V souladu s tím je rodičovská dovolená v zákoníku práce koncipována tak, aby nárok na pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte a též fyzickým osobám, které převzaly dítě do trvalé péče.⁴⁷

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec zaměstnavatele vždy požádat. V ZP není stanovena forma této žádosti, může být tedy učiněna písemně nebo ústně. Ze žádosti musí být zřejmé, že je žádáno o poskytnutí rodičovské dovolené k péči o dítě, a rovněž to, v jakém rozsahu je o ni žádáno. Rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku, ale i po částech a opakovaně. To znamená, že matka nebo otec dítěte mohou po vyčerpání části rodičovské dovolené nastoupit do práce a poté mohou opět žádat o poskytnutí další části rodičovské dovolené.⁴⁸ Zaměstnavatel je vždy povinen takovým žádostem vyhovět, avšak ne déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let.

5.4.4 Hmotné zabezpečení během rodičovské dovolené

Hmotné zabezpečení zaměstnankyně a zaměstnance během rodičovské dovolené se poskytuje ze systému státní sociální podpory. Stát se dávkami státní sociální podpory podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin, v době, kdy rodiče celodenně pečují o malé dítě. Poskytování dávky je z hlediska sociálního a ekonomického důvodné. Splňuje-li rodič podmínky stanovené zákonem č. 117/1995 Sb., o

⁴⁶ Současný, nový, ZP úpravu rodičovské dovolené přejímá v nezměněné formě.

⁴⁷ Štangová, V. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání, 2001, č. 6

⁴⁸ Rodičovská dovolená se poskytuje vždy nejméně na dobu jednoho měsíce. Viz Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006, vydání 1. s 428

státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, má nárok na rodičovský příspěvek. Příspěvek je státní obligatorní dávka, která je nezávislá na výši příjmu rodičů a která rodiči náleží do čtyř let věku dítěte, případně do sedmi let, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

Rodičovský příspěvek je peněžitá opakující se dávka, jejímž účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti. Poskytování rodičovské dovolené a během ní rodičovského příspěvku se jeví jako užitečné a účelné z několika důvodů. Mnohé lékařské, pedagogické, psychologické a sociologické výzkumy potvrzují, že první roky života dítěte jsou rozhodující pro jeho fyzický vývoj, ale také pro vývoj psychický a pro formování jeho osobnosti. Dobré rodinné prostředí a péče rodičů, zejména matky, je tím nejlepším, co může zajistit správný rozvoj charakteru dítěte. Také z rozborů zaměstnanosti matek malých dětí se ukázalo, že jejich ekonomická činnost je problematická, neboť malé děti jsou často nemocné a vyžadují zvýšenou péči a to způsobuje matkám i zaměstnavatelům značné potíže. Kromě těchto důvodů jsou dalším kladem v této problematice také vývojové trendy a zkušenosti z některých zemí Evropy. Zejména severské státy, mezi prvními byly především Švédsko, Finsko a Norsko, totiž zavedly do svých právních úprav nárok pro ženy čerpat po mateřské dovolené další rodičovskou dovolenou.⁴⁹ Česká republika tedy tento trend následovala.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, pokud osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku nebo do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a rodič musí mít trvalý pobyt na území ČR. Rodičovský příspěvek je poskytován i v případě výdělečné činnosti rodiče (je to umožněno v souladu s evropskými trendy při poskytování dávek analogických rodičovskému příspěvku). Do konce roku 2003 mohl být rodič výdělečně činný, jen pokud pracoval v omezeném rozsahu stanoveném zákonem. Od 1. ledna 2004 došlo v právní úpravě rodičovského příspěvku k velmi důležité změně, která spočívala v tom, že zákon již výdělečnou činnost rodiče neomezuje a rodič tedy může být výdělečně činný a jeho příjem může být jakkoliv vysoký. Rodič však musí zajistit řádnou, celodenní a osobní péči o dítě.⁵⁰ Tato podmínka je splněna, jestliže dítě není umístěno v jeslích, mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení pro děti předškolního věku a rodič sice o dítě nepečuje, ale zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou, například babičkou,

⁴⁹ Štangová, V. Rodičovský příspěvek. Právo a zaměstnání, 2004, č. 11

⁵⁰ Tuto péči je možno definovat tak, že jde o péči o dítě v rodině obvyklou, kterou takové dítě vyžaduje a která dostatečně zajišťuje jeho psychický a fyzický vývoj.

opatrovatelkou dítěte apod. V tomto případě bude dostávat vedle výdělku rodičovský příspěvek v plné výši.

Jestliže dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku, poskytuje se rodičovský příspěvek současně s výdělkem pouze tehdy, pokud návštěva dítěte v těchto zařízeních nepřesáhne určitou dobu stanovenou zákonem. Významné změny do této oblasti přinesla novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře od 1. ledna 2006. Tento zákon zohledňuje zejména případy, kdy pobyt v předškolním zařízení je pro dítě důležitý ze zdravotních důvodů, a to důvodů spočívajících v osobě dítěte i v osobě rodiče. Rodič se tedy posuzuje jako by o dítě řádně celodenně pečoval a rodičovský příspěvek mu náleží, jestliže (§ 30 odst. 3 zákona č. 117/1995 Sb.): dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. (Cílem této právní úpravy je umožnit rodiči, který o dítě celodenně řádně pečuje, aby využil pěti dnů k zařízení důležitých záležitostí, například návštěvě lékaře. Za návštěvu dítěte v předškolním zařízení se považuje každý den, kdy dítě toto zařízení navštíví, bez ohledu na délku trvání návštěvy.)

: dítě, které dovršilo 3 let věku, pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.⁵¹

: rodič bude s dítětem pravidelně navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu v rozsahu nepřesahujícím 4 hodiny denně.

: dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

: dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně a jestliže stupeň zdravotního postižení zraku nebo sluchu obou rodičů (osamělého rodiče) je v rozsahu 50 % a více.

Rodičovský příspěvek rodiči nenáleží, jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v době ode dne narození dítěte.

Od 1. října 2001 je podle § 54 odst. 4 zákona o státní sociální podpoře zajištěn nárok na rodičovský příspěvek odsouzené ženě po dobu, po kterou pečuje o dítě na základě

⁵¹ Právní úprava před novelou nerozlišovala věk dítěte a platilo pouze obecné pravidlo, že dítě mohlo navštěvovat předškolní zařízení pět kalendářních dnů v měsíci.

povolení, které jí bylo vydáno na žádost, aby ve výkonu trestu měla u sebe a starala se o své dítě.

Pokud chce zaměstnankyně nebo zaměstnanec poté, co jejich dítě dovršilo věku tří let, dále o ně celodenně pečovat a pobírat rodičovský příspěvek, záleží především na dohodě mezi nimi a jejich zaměstnavatelem, jak vyřeší otázku dalšího vývoje jejich pracovního poměru. Jako možnosti se nabízejí poskytnutí pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy, nebo rozvázání pracovního poměru.

V souvislosti se zásadní změnou životního minima a se zavedením existenčního minima byla od 1. ledna 2007 upravena i výše rodičovského příspěvku. Od začátku roku 2007 je tedy výše této dávky odvozena od výše průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře a činí 7 582 Kč.⁵² Do 1. ledna 2007 byla výše dávky odvozena od částky životního minima na výživu a ostatní osobní potřeby rodiče a činila 1,54 násobek této částky, což bylo 3 696 Kč měsíčně (byl-li pečující rodič sám nezaopatřeným dítětem, činila výše příspěvku 3 897 Kč). O rodičovském příspěvku rozhodují a vyplácejí ho úřady práce a v Praze úřady městských částí určené Statutem hl. m. Prahy.⁵³

5.4.5 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

V české právní úpravě je upraveno také poskytování mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte, neboť je nezbytné upravit obdobně postavení biologické matky a ženy, která převzala dítě do své trvalé péče, a stejně tak je nezbytné zdůraznit stejné právní postavení biologického otce dítěte a muže, který převzal dítě do své trvalé péče.

Podle § 197 odst. 1 ZP má na mateřskou a rodičovskou dovolenou nárok též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

Mateřská dovolená se za těchto podmínek poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31

⁵² Výše rodičovského příspěvku za kalendářní měsíc činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku částku odpovídající 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který od dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje.

⁵³ Viz O kolik se zvýšil rodičovský příspěvek? In: Práce a sociální politika, 2007, č.1

týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.⁵⁴ Stejně jako biologická matka má i tato žena při splnění podmínek stanovených zákonem nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Po skončení mateřské dovolené se ženě poskytne rodičovská dovolená, a to nejdéle do tří let věku dítěte. Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, tak jak stanoví odstavec druhý § 197, tzn. ode dne převzetí po dobu 22 týdnů nebo 31 týdnů, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Při splnění podmínek stanovených zákonem⁵⁵ má rodič, který převzal dítě do péče (stejně jako biologický rodič), nárok na rodičovský příspěvek. Pojem „rodič“ je pro účely poskytování rodičovského příspěvku vykládán dost široce. Rodičem se rozumí též jiná osoba než matka nebo otec, pokud převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodiče zemřeli, či dítě manžela.

5.4.6 Společná ustanovení

Paragraf 198 ZP obsahuje ustanovení, která se týkají jak mateřské, tak i rodičovské dovolené. Podle těchto ustanovení mohou mateřskou i rodičovskou dovolenou čerpat zaměstnankyně se zaměstnancem současně a pečovat v jejím průběhu o dítě, mateřský (rodičovský) příspěvek však náleží jen jednomu z nich. Úprava umožňuje společnou nebo i střídavou péči rodičů o dítě, záleží tedy pouze na jejich rozhodnutí. Toto ustanovení je výrazem zvýšené ochrany rodičovství a práva na péči o dítě podle Listiny základních práv a svobod a zároveň i zásady rovného zacházení s muži a ženami. Jak již bylo řečeno, během mateřské a rodičovské dovolené nenáleží náhrada mzdy a předpisy sociálního zabezpečení vylučují souběh nároku na peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Potom tedy není možné, aby při společné péči o dítě po jeho narození matka pobírala peněžitou pomoc v mateřství a otec rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek

⁵⁴ Starší zákoník práce (č. 65/1965 Sb.) přiznával právo na 31 týdnů mateřské dovolené také zaměstnankyni osamělé a další změnou bylo, že omezení doby poskytování této dovolené se posunulo z osmi měsíců na současný jeden rok věku dítěte.

⁵⁵ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

náleží při péči o totéž dítě pouze jednomu z rodičů, a to na základě jejich dohody. Je-li v rodině více dětí zakládajících nárok na rodičovský příspěvek, náleží při péči o tyto děti dávka jen jednomu z rodičů, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Pokud se rodiče nedohodnou, určí orgán, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se příspěvek přízná.

Odstavec druhý zmíněného paragrafu upravuje situaci, kdy dítě bylo převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně nastoupí opět do práce. Nástupem do práce se přeruší mateřská nebo rodičovská dovolená a její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí do péče (avšak jen do doby, než dítě dosáhne věku 3 let).

Pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestanou o dítě starat a dítě je z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nenáleží jim podle § 198 odst. 3 ZP mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. I zde však platí, že mateřská dovolená nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů od porodu.

Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

Po dobu mateřské i rodičovské dovolené se zaměstnankyni zachovává pracovní poměr. Zákoník práce zaručuje, že vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit ji na původní práci a pracoviště. Jestliže to není možné, protože původní práce byla zrušena, musí zaměstnavatel zaměstnankyni zařadit na jinou práci odpovídající její pracovní smlouvě. Vzhledem k uplatnění zásady rovného zacházení s muži a ženami, vrací-li se do práce zaměstnanec, přičemž jím čerpaná doba rodičovské dovolené nebyla delší než je doba, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo se s touto dobou shodovala, je zaměstnavatel povinen zařadit i tohoto zaměstnance na původní práci i pracoviště.⁵⁶ Po dobu rodičovské dovolené již není ochrana pracovního zařazení tak silná. Zaměstnavatel

⁵⁶ Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, protože nemá práci odpovídající pracovní smlouvě, může se se zaměstnancem dohodnout na změně pracovní smlouvy. Nedohodne-li se se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy a zaměstnanec jinou práci nekoná, půjde o ostatní překážku v práci na straně zaměstnavatele a v takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to po celou dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje.

má povinnost zařadit zaměstnankyni či zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené na práci odpovídající jejich pracovní smlouvě.⁵⁷

5.4.7 Rodičovská dovolená v příštích letech a její změny?

Během doby kdy vznikala tato práce, přišla vláda České republiky s návrhem reformy sociálního systému, která by se měla dotknout i rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Ačkoliv se reforma nachází zatím pouze ve formě návrhu a bude muset ještě projít celým legislativním procesem, myslím, že je zajímavé se o ní zmínit, neboť přináší zajímavé a inspirativní návrhy na změny.

Vládní reforma navrhuje zavedení tzv. „třírychlostní“ rodičovské dovolené, se kterou by souvisela změna rodičovského příspěvku. Výše rodičovského příspěvku by se lišila podle délky jeho pobírání a rodičům se by nabízely na výběr tři varianty. Pokud by si rodič vybral první variantu („rychlost“), měl by dvouletou rodičovskou dovolenou s příspěvkem 11.400 korun měsíčně (dovolená by tedy trvala od konce mateřské dovolené do 24 měsíců věku dítěte). Druhá varianta počítá s tříletou dovolenou (do 36 měsíců věku dítěte) s příspěvkem 7 600 korun měsíčně a třetí možnost by rodiči umožnila strávit na rodičovské dovolené čtyři roky s tím, že do roku a půl věku dítěte by pobíral rodičovský příspěvek 7600 korun a později by se příspěvek snížil na 3800 Kč.

Vládní reforma má samozřejmě svá pro i proti. Podpora rodin s dětmi je jednou z hlavních priorit sociální politiky, proto je důležité najít vhodný způsob, jak rodiny podporovat. Zastánci a navrhovatelé reformy argumentují tím, že většina evropských zemí má méně štedrý sociální systém péče o rodinu než u nás a přesto je v těchto zemích vyšší porodnost. Mateřská dovolená patří u nás mezi nejdélejší v Evropě, rodičovská dovolená u nás trvá vůbec nejdéle, také porodné je v řadě vyspělých zemí v přepočtu nižší než u nás a v některých státech se dokonce vůbec nevyplácí. Cílem reformy je vytvořit podmínky pro rodiče, kteří chtějí zůstat doma s dětmi na rodičovské dovolené, tak i pro ty rodiče, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. Každá rodina přistupuje k plánování své budoucnosti včetně skloubení rodičovství s profesí velmi individuálně. Návrh si tedy klade za cíl vytvořit podmínky pro používání částečných, flexibilních pracovních úvazků a pro rozšíření spektra služeb péče o děti do šesti let, včetně vytvoření

⁵⁷ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006, vydání 1. s 433

systemu péče o děti tzv. nerodičovskou osobou. Úpravy sociálních dávek by také měly být kompenzovány daňovým zvýhodněním a řadou dalších prorodinných opatření.

Moderní flexibilní systém péče o děti, který chce návrh vytvořit, by posílil svobodu volby rodičů a rodiče by si mohli zvolit délku rodičovské dovolené podle vlastní potřeby. Podle zastánců reformy je čtyřleté pobírání rodičovského příspěvku českými rodiči v Evropě vůbec nejdelší. Není výjimečné, že rodičovská dovolená trvá ve vyspělých zemích kratší dobu než jeden rok (např. Finsko, Belgie, Dánsko, Norsko) a výše rodičovského příspěvku je v těchto zemích v poměru k průměrné mzdě většinou výrazně nižší než u nás.

Návrh má na první pohled ale také řadu nevýhod. Jednou z nich je i to, že zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené a s tím spojená různá výše příspěvku působí zdánlivě spravedlivě, ve skutečnosti by to však znamenalo, že každá rodina by se musela o způsobu čerpání rozhodnout v podstatě hned při narození dítěte a vybraná možnost čerpání by byla podle návrhu již nezměnitelná. Tato skutečnost je podle mého názoru poměrně problematická, neboť rodiče by se tak dostali do role „věštců“, protože je dosti těžké předvídat dva nebo tři roky dopředu, jestli dítě bude v této době vyžadovat celodenní péči rodiče, či bude schopné navštěvovat předškolní zařízení. Navíc při současném nedostatku míst v jeslích a školkách by hledání místa pro dítě mohlo znamenat velké komplikace.

Podle mého názoru by největším přínosem nového systému byla flexibilita pracovních úvazků a vytvoření systému péče o děti tzv. nerodičovskou osobou. V současné době je v našem státě velký nedostatek předškolních zařízení (jeslí, mateřských školek a jiných podobných zařízení pro děti), proto předpokládám, že by eventuální možnost kratší rodičovské dovolené vytvořila ještě větší poptávku po místech v mateřských školách a tato poptávka pak další tlak na oprávněné instituce a došlo by snad k vytvoření nových míst pro děti. Další věcí by byla skutečnost, že pokud by rodiče na rodičovské dovolené trávili kratší dobu, měli by možná zájem následně pracovat na kratší úvazek, aby s dítětem mohli trávit alespoň část dne a to by se mohlo stát impulzem k tomu, že by společnost začala práci na kratší úvazek přijímat jako běžnou možnost a zaměstnavatelé ani zaměstnanci by se tomuto řešení tolik nebránili.

5.5 Další oprávnění zaměstnankyň zejména z důvodu péče o dítě

5.5.1 Pracovní cesty, přeložení a práce přesčas

Pracovní cesty, stejně jako práce přesčas nebo přeložení, by mohly těhotným ženám a ženám, které pečují o malé děti, působit velké obtíže a mohly by pro ně být nejen fyzickou a psychickou zátěží, ale také způsobovat problémy při výchově dětí.

Zákoník práce v § 241 odst. 3 stanoví absolutní zákaz práce přesčas těhotných žen a žen, které pečují o dítě mladší než jeden rok. Práce přesčas je zákoníkem práce definována v paragrafu 78 odst. 1 písm. i) jako práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Účelem tohoto ustanovení je ochrana zdraví žen.

Podle § 240 ZP lze těhotné ženy a ženy pečující o děti do věku osmi let, popřípadě jiné fyzické osoby, vysílat na pracovní cestu mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Stejná právní úprava platí i pro osamělou ženu, která pečuje o dítě, a to až do doby, kdy dítě dosáhne věku 15 let a také pro zaměstnankyni, která prokáže, že převážně sama dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Ustanovení § 240 ZP poskytuje ženám zvýšenou ochranu a ve skutečnosti rozšiřuje obecnou úpravu § 42 ZP, podle něhož může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.⁵⁸

Dřívější praxe vycházela, co se týká žen, z absolutního zákazu, z něhož nebylo výjimky. Šlo o zjevnou „diskriminaci“ žen. Dnešní úprava ponechává na úvaze těchto žen, zda na pracovní cestu pojedou. Tento souhlas mohou však vyslovit již při uzavírání pracovní smlouvy nebo v průběhu pracovního poměru, případně před vysláním na jednotlivé pracovní cesty. Zaměstnavatel je však k tomuto rozhodnutí nemůže donutit.⁵⁹

⁵⁸ Současná, nová, úprava se v této problematice v obecné části nepatrně liší od té minulé. Podle staršího zákoníku práce mohl zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu, pokud tak bylo dohodnuto v pracovní smlouvě, tzn. zaměstnanec dopředu obecně souhlasil s vysláním na prac. cesty. Podle nové úpravy (§ 42 odst. 1 ZP) je místo toho nezbytný zaměstnancův výslovný souhlas ke každé takové cestě. Pro těhotné ženy a ženy pečující o děti se ale ve skutečnosti nic nezměnilo, protože tuto skupinu zaměstnanců lze vysílat na prac. cestu jen s jejich souhlasem a tak tomu bylo i v úpravě původní.

⁵⁹ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006, vydání 1. s 507

5.5.2 Úprava pracovní doby

Během těhotenství a hlavně pak v době, kdy žena pečuje o malé dítě, obvykle nemůže pracovat na plný pracovní úvazek. Z tohoto důvodu zákoník práce obsahuje ustanovení o úpravě pracovní doby, které je výrazným nástrojem přispívajícím k zajištění vhodných podmínek pro péči o dítě. Individuální úprava pracovní doby je vždy předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale v případě těhotných žen a matek dětí do 15 let věku je v ZP stanovena kontraktační povinnost zaměstnavatele. V souladu s § 241 ZP je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti. Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Ženy nastupující do pracovního poměru, mohou být přijímány na kratší pracovní dobu, pokud se jedná o místa, kde povaha práce plnou pracovní dobu nevyžaduje. Také v případech, kdy má žena zdravotní nebo jiné vážné důvody a provoz to dovoluje, může zaměstnavatel ženě na její žádost povolit kratší pracovní dobu a poté jí náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době. ZP dále přiznává těhotným ženám nebo ženám pečujícím o děti mladší 15 let, nárok na vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, do toho je zahrnuta i kratší pracovní doba. Jestliže tedy žena pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena požádá o vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Mezi vhodné úpravy patří také posunutí jejího začátku. Podle zákona by tuto povinnost zaměstnavatel neměl, pokud by mu v tom bránily vážné provozní důvody (např. pásová výroba).⁶⁰ Úprava pracovní doby může spočívat ve zkrácení týdenní nebo denní pracovní doby, posunutí počátku či konce pracovní doby nebo v jiném rozvrhu přestávek v práci. Přitom zaměstnankyně, pokud nebude mít zkrácenou pracovní dobu, dostane mzdu v nezměněné výši.

K potřebám žen, které pečují o děti, jsou povinni přihlížet zaměstnavatelé i při zařazování do směn. Tuto situaci podniky často řeší tak, že při dvousměnném provozu zařadí ženu pouze do ranní směny, nebo naopak vyhradí pro ni podle jejích potřeb směny

⁶⁰ Vážné provozní důvody musí zaměstnavatel doložit a jeho tvrzení je soudně přezkoumatelné. Tzn. zaměstnankyně má na úpravu pracovní doby nárok. Rozhodující není skutečnost, zda dítě je samostatné (s ohledem na věk) nebo naopak, nesmí však být starší 15 let. Za vážný provozní důvod nelze považovat ani argument zaměstnavatele, že by ostatní ženy, taktéž pečující o dítě do 15 let, mohly uplatňovat stejnou výhodu. Rovněž je nedostačující pouze všeobecný odkaz zaměstnavatele na skutečnost, že je třeba splnit výrobní program nebo že je nezbytné v zájmu provozních požadavků stanovit jednotný začátek pracovní doby.

odpolední, apod. Toto ustanovení se vztahuje zejména na matky dětí, které ještě neskončily povinnou školní docházku, ale obecně věk dítěte není rozhodující.

5.5.3 Úprava pracovních podmínek mužů pečujících o děti

Některá ustanovení, týkající se vysílání na pracovní cesty, přeložení, práce přesčas a úpravy pracovní doby, se vztahují také na muže. Konkrétně jde o § 240 odst. 1 ZP, který stanoví, že také zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem, dále odst. 2 stejného paragrafu, který říká, že ustanovení odst. 1 platí i pro osamělého zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let a také pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Podobně se na muže vztahuje i ustanovení § 241 odst. 1 a 2 a také ustanovení § 241 odst. 3, který zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok zakazuje práci přesčas. Toto ustanovení je ale poměrně diskutabilní a uvažuje se o jeho zrušení.

Současný, tedy nový zákoník práce, umístil tato ustanovení týkající se mužů pečujících o děti do stejné části zákoníku jako ustanovení vztahující se na pracovní podmínky žen a to zejména z důvodu větší přehlednosti a kompaktnosti dané problematiky. Minulý ZP (č. 65/1965 Sb.) upravoval toto téma v § 270, který byl umístěn v Závěrečných ustanoveních v části šesté zákoníku, tedy v naprosto jiné části zákona. Přestože ale došlo ke změně systematiky, obsah dané úpravy se nezměnil.

Výše zmiňovaná ustanovení se i na zaměstnance-muže pečující o děti vztahují od 1. ledna 2001. V minulosti se tato ustanovení vztahovala pouze na muže osamělé. Tím, že na roveň ženám byli dáni pouze muži osamělí, docházelo ve skutečnosti k nepřímé diskriminaci mužů, neboť ženám tím byla poskytována někdy až nadměrná ochrana a zvýhodnění.⁶¹ V zájmu odstranění nerovných podmínek mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci a současně v souladu se zásadou rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích obecně, mohou požívat ochranu v těchto vztazích při péči o totéž dítě oba rodiče současně za předpokladu, že je splněna podmínka péče o dítě do zákonem stanoveného věku.

⁶¹ Do začátku roku 2001 bylo v tomto směru naše právo v rozporu se směrnicí Rady č. 76/207/EHS o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a odborné přípravě, o postup v zaměstnání a o pracovní podmínky, neboť směrnice nepřipouští žádné zvýhodnění pracovníků či pracovníc s ohledem na jejich rodinnou situaci. K odstranění tohoto rozporu došlo uplatněním výrazu „osamělá“ a „osamělý“ současně pro obě pohlaví. Viz. Fuchs, M. Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika č. 10/1998

5.5.4 Přestávky ke kojení

Podle § 242 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout matce, která své dítě kojí, kromě přestávek v práci také zvláštní přestávky ke kojení. Zákoník práce v souladu s Evropskou sociální chartou stanoví, že pracuje-li žena po stanovenou týdenní pracovní dobu a kojí dítě, přísluší jí na každé dítě do konce jednoho roku věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Vzhledem k délce mateřské dovolené se dnes přestávky ke kojení využívají poměrně málo, ovšem zavedení institutu rodičovské dovolené, při níž péči o dítě může převzít i otec, přineslo možnost, že právo na přestávky ke kojení by ženy mohly znovu začít více využívat.

5.6 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a žen pečujících o děti

Zákoník práce poskytuje těhotným ženám a ženám pečujícím o děti zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a snaží se tak zabránit obcházení pracovních podmínek této skupiny zaměstnankyň. Zákaz výpovědi je zároveň specifickou ochranou určitých skupin zaměstnanců v situacích, kdy skutečnost, že obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro ně nepřiměřeně tvrdá.

Mínulý zákoník práce (č. 65/1965 Sb.) upravoval ochranu před rozvázáním pracovního poměru přímo v hlavě sedmé, v části věnující se pracovním podmínkám žen a to v § 155, který stanovil, že výpovědi může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní trvale pečující o dítě mladší než tři roky jen zcela výjimečně v případech uvedených v § 46 odst. 1 a) a b) a v § 53. Současný zákoník práce již podobné odkazovací ustanovení v části věnující se zvláštním pracovním podmínkám žen neobsahuje, nicméně ochrana před rozvázáním pracovního poměru se pro zmíněnou skupinu žen nezměnila a po změně systematiky zákoníku jsou všechna ustanovení týkající této problematiky soustředěna v části druhé ZP, která upravuje pracovní poměr obecně.

Výpovědi může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou jen

v případech stanovených v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, a dále v případě, že nastal některý z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55).⁶² Nově ale v zákoníku práce platí výjimka, která se vztahuje k přemístění zaměstnavatele (§ 54 písm. a). Zákaz výpovědi podle tohoto ustanovení platí v případech, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.⁶³ Tato výjimka byla do ZP doplněna na základě zprávy o plnění Evropské sociální charty Českou republikou, ze které vyplynulo, že existoval nesoulad právního stavu v ČR s povinnostmi vyplývajícími z přijatých závazků. Podle závěru Evropského výboru pro sociální práva nelze přemístění zaměstnavatele považovat za ukončení jeho činnosti a těmito důvody nelze ospravedlnit propuštění zaměstnance či zaměstnankyně během mateřské, popřípadě rodičovské dovolené. Pracovní poměr může však i v těchto případech skončit výpovědí ze strany zaměstnance nebo dohodou.

Zaměstnavatel nesmí podle § 55 odst. 2 ZP s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou okamžitě zrušit pracovní poměr, může jim ale, jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru⁶⁴, dát výpověď. I zde ovšem platí výjimka, která stanoví, že výpověď ani z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, nelze dát zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni (nebo zaměstnanci) výpověď z tohoto důvodu před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.⁶⁵

Zvláštní ochranu ženám a mužům pečujícím o dítě poskytuje také § 53 ZP, podle něhož zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době. Ochrannou dobou je podle § 53 odst. 1 písm. d) doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy

⁶² Stejně platí i pro zaměstnance-muže, který čerpá rodičovskou dovolenou.

⁶³ V praxi to tedy znamená, že bude-li se zaměstnavatel např. přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 2 na Prahu 4 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy vztahuje a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru.

⁶⁴ Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je podle § 55 odst. 1 ZP pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin 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 porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

⁶⁵ Viz § 54 písm. b) ZP.

zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by byla neplatná. I tento zákaz ale není absolutní a platí výše uvedené výjimky.⁶⁶ Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže by zaměstnankyně (zaměstnanec) prohlásila, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Jednou ze změn, které přinesl nový zákoník práce, je skutečnost, že zaměstnavatel již nemá povinnost nabízet při výpovědi zaměstnancům novou práci. To se vztahuje na všechny zaměstnance bez rozdílu a nezáleží ani na tom, zda je dotčený zaměstnanec samoživitel nezletilých dětí anebo práci nemůže dál vykonávat kvůli svému zdraví. Podle § 47 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. vznikala zaměstnavateli povinnost v případě výpovědi z organizačních důvodů účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání. Podle odst. 2 tohoto ustanovení byla tato povinnost v případě výpovědi dané osamělé zaměstnankyni (osamělému zaměstnanci) trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let rozšířena. Zaměstnavatel měl povinnost zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání a výpovědní doba skončila až splněním této povinnosti. Tato povinnost již tedy není v současném zákoníku práce stanovena.

Způsob ochrany těhotných žen, matek a otců malých dětí, který jsem popsala výše, je zcela namístě, neboť zajištění stability pracovního poměru během mateřství a rodičovství je důležité a usnadňuje prožití tohoto náročného období. Ukončení pracovního poměru v tomto období by mělo velmi tvrdý sociální dopad.

⁶⁶ Viz § 52 písm. a) a b) a § 55 ZP.

6 FINSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO

Finsko je jedním ze severských států, ale co se kulturního zázemí týká, leží na hranicích mezi východní a západní Evropou a během historického vývoje se tyto skutečnosti často projevily. Kořeny finského právního systému spadají do dob, kdy byla tato země součástí Švédského království. I přes období nadvlády carského Ruska a vznik samostatné republiky v roce 1917 se tento fakt odráží například v tom, že finské zákony jsou publikovány ve švédštině i finštině. Od roku 1995 je Finsko členem Evropské unie.

Právní úprava pracovněprávních vztahů není ve Finsku koncentrována do jediného právního předpisu, nýbrž do řady zákonů upravujících různé aspekty pracovního práva.

Pracovněprávní zákonodárství se skládá z norem, které upravují pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon o pracovní smlouvě z roku 2001 (Employment Contracts Act (55/2001)) upravuje základní prvky pracovního vztahu a aplikuje se na práci, která je vykonávána v pracovním poměru bez ohledu na povahu práce. Pokud je práce vykonávána v rámci pracovního poměru, práva a povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance jsou upraveny i dalšími pracovněprávními zákony. Kromě Employment Contracts Act dalšími důležitými zákony jsou zákon o pracovní době (Working Hours Act), zákon o dovolené za kalendářní rok (Annual Holidays Act), zákon o studijním volna (Study Leave Act) a zákon na ochranu soukromí v pracovním životě (Act on the Protection of Privacy in Working Life).

Finské pracovní právo zajišťuje ochranu zaměstnanci, proto pracovní zákony obsahují kogentní ustanovení, které nesmí být v pracovní smlouvě změněny v neprospěch zaměstnance. Na druhou stranu, pracovní zákonodárství obsahuje také ustanovení, která mohou být změněna kolektivní smlouvou, například ustanovení týkající se pracovní doby.

Kolektivní smlouvy hrají významnou roli ve finském pracovněprávním systému při stanovování podmínek a náležitostí pracovněprávního vztahu. V roce 2005 platilo ve Finsku více než 200 kolektivních smluv a téměř 150 z těchto smluv je všeobecně použitelných, to znamená jsou závazné i pro zaměstnavatele, kteří nejsou sdruženi v žádné organizaci.⁶⁷ Tuto oblast upravuje zákon o kolektivním vyjednávání (The Collective Agreement Act) upravující práva zaměstnavatelů a jejich organizací a na druhé straně také práva zaměstnaneckých odborů a organizací.

⁶⁷ Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish Labour Law in Practice (Finské pracovní právo v praxi). Vantaa: WSOY, 2005, s. 13

Podmínky pracovněprávního vztahu mohou být v praxi upraveny nebo stanoveny v několika různých formách. Může to být ustanovením zákona, kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou anebo jinou dohodou uzavřenou na pracovišti.

6.1 Úprava pracovních podmínek ve Finsku

Úprava pracovních podmínek je také rozdělena do různých zákonů. Pracovní dobu upravuje zákon o pracovní době z roku 1996. Pracovní doba je stejně jako u nás, nejvýše 40 hodin týdně. Kratší pracovní doba pak může být dohodnuta v kolektivní smlouvě. Práce přesčas je omezena na 250 hodin ročně.

Nárok na dovolenou upravuje zákon o dovolené za kalendářní rok a zaměstnanci mají nárok na dovolenou v délce dva a půl dne za každý odpracovaný měsíc. U pracovního poměru trvajícím méně než jeden rok jsou to dva dny za odpracovaný měsíc.

V případě nemoci musí zaměstnanec informovat zaměstnavatele v co možná nejkratší době a potvrzení o pracovní neschopnosti pak předkládá zaměstnavateli do tří dnů. Výše příjmů v době nemoci, tzv. nemocenská, činí přibližně 70% běžné mzdy.

Ve Finsku je věnována pozornost i pracovním podmínkám zvláštních skupin zaměstnanců. Učebnice finského práva deklarují jako důležité pravidlo, že pracovní právo má snahu se vyhnout jakékoliv kategorizaci zaměstnanců. Nicméně všeobecná aplikovatelnost ustanovení pracovního práva není pravidlem bez výjimek. Určité skupiny zaměstnanců jsou nahlíženy jako skupiny, které potřebují větší míru ochrany než ostatní a na druhou stranu určité obecné právní normy mohou být ne zcela dostačující pro úpravu některých druhů prací. Podobný závěr vyplývá také z některých úmluv Mezinárodní organizace práce, která pro některé kategorie zaměstnanců určuje pravidla, jaká by ale pro jiné zaměstnance všeobecně byla příliš tvrdá. Finské pracovní právo tedy prostřednictvím speciálních zákonů (např. zákon o zaměstnávání mladistvých z roku 1993, antidiskriminační zákon z roku 2004, zákon o pracovním poměru zaměstnanců v domácnosti z roku 1977) upravuje pracovní podmínky různých skupin zaměstnanců. Zajímavým aspektem finského pracovního práva je z našeho pohledu speciální úprava pracovněprávních vztahů pro zaměstnance pracující na moři, například zákon o pracovní době námořníků z roku 1976 nebo zákon o dovolené za kalendářní rok u námořníků (1984).

6.1.1 Pracovní podmínky žen

Zvláštní skupinu zaměstnanců tvoří ženy a mládež. Ve finském pracovním právu nejsou upraveny žádné rozdíly v postavení mužů a žen všeobecně týkající se zvláštních pracovních podmínek. Ženám je poskytována speciální ochrana pouze v těhotenství a mateřství a uplatňuje se ochrana proti diskriminaci.

Dříve existovaly ve finském právu omezení pro ženy v oblasti pracovních podmínek. Do 1. ledna 1989, kdy došlo ke zrušení tohoto zákazu, byla omezena noční práce žen. Omezení, týkající se zákazu zaměstnávání žen jakéhokoliv věku natěračskými pracemi pokud používané barvy obsahovaly bělobu (white lead) nebo sirník olovnatý (lead sulphate), bylo také zrušeno. Od 1. října 1998 došlo ke zrušení omezení, které ženám neumožňovalo pracovat v dolech nebo vykonávat podobné práce v podzemí, neboť Finsko v té době odstoupilo od Úmluvy č. 45 Mezinárodní organizace práce o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů.

6.2 „Rodinné“ dovolené

Finské pracovní právo upravuje různé typy omluvené nepřítomnosti v práci v souvislosti s mateřstvím, otcovstvím či ošetřováním nemocného člena rodiny. I když je toto téma širší než téma mé diplomové práce, neboť se týká obou rodičů a zahrnuje i péči o nemocného člena rodiny, tvoří komplexní celek, a proto si myslím, že je vhodné popsat jej v celé jeho šíři. Finsko je zemí, která výrazně podporuje matky a otce a mladé rodiny s dětmi, což je také patrné na velké porodnosti v poslední době, proto bychom ve finské úpravě mohli možná hledat náměty na zlepšení naší úpravy.

V následujícím textu budu používat slovo zaměstnanec nebo rodič pro obě pohlaví, tedy pro otce i matku, neboť většinu dovolených mohou využít oba rodiče bez rozdílu. Pokud půjde o dovolenou určenou pouze pro matku, bude to z kontextu patrné.

Pracující rodiče mají ve Finsku rozsáhlá práva, aby mohli zůstat doma a využít pracovní volno z důvodu péče o dítě nebo z jiných rodinných důvodů. Právo k absenci (nepřítomnosti) v práci se vztahuje na následující situace: mateřská dovolená, otcovská dovolená, speciální mateřská dovolená, rodičovská dovolená, částečná rodičovská dovolená při zkrácené pracovní době, pracovní volno z důvodu péče o dítě, částečné pracovní volno z důvodu péče o dítě – zkrácená pracovní doba, dočasné pracovní volno z

důvodu péče o dítě – nemoc dítěte, pracovní volno z důvodu neodkladných rodinných záležitostí⁶⁸.

Zaměstnanec se může samostatně jednostranně rozhodnout, jestli on nebo ona využije mateřskou, otcovskou, rodičovskou dovolenou nebo pracovní volno z důvodu péče o dítě, pokud jsou splněny všechny potřebné podmínky a pokud je o tom zaměstnavatel ve stanovené době informován. Možnost využít částečné pracovní volno z důvodu péče o dítě se zkrácenou pracovní dobou, stejně jako částečnou rodičovskou dovolenou při zkrácené pracovní době, musí být sjednána ve smlouvě se zaměstnavatelem, aby ji mohl rodič využít. Záleží tedy na dohodě obou stran. Zaměstnavatel ale nemůže odmítnout žádost rodiče o některou z dovolených, pokud k tomu nemá závažný důvod.

6.2.1 Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená

Podle zákona o pracovní smlouvě jsou zaměstnanec nebo zaměstnankyně oprávněni využít mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, otcovství a rodičovství. Délka mateřské dovolené, tedy doba, během níž je vyplácena peněžitá pomoc v mateřství, je 105 pracovních dní (zhruba 4 měsíce). Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně 30 dní před očekávaným dnem porodu a dovolená končí 75 dnů po porodu. Nejdříve však může zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupit 50 pracovních dní před předpokládaným dnem porodu a v tom případě se konec dovolené přiměřeně posune.

Mateřská dovolená se vždy vyčerpává najednou, jako nepřerušené období a zaměstnavatel musí být informován o nástupu na dovolenou nejméně dva měsíce před jejím začátkem.

Těhotná zaměstnankyně má právo podrobit se lékařskému vyšetření během pracovní doby bez ztráty výdělku, pokud není možnost toto vyšetření absolvovat v jiné době.

Jakákoliv dohoda omezující právo zaměstnankyně na mateřskou dovolenou je neplatná.

Maximální délka otcovské dovolené je obvykle 18 pracovních dní. Na otcovskou dovolenou může zaměstnanec nastoupit kdykoliv v době, která je vyhrazena pro pobírání příspěvků v mateřství nebo rodičovských příspěvků, tzn. během mateřské nebo rodičovské

⁶⁸ Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyysölä, M. Finnish Labour Law in Practice (Finské pracovní právo v praxi). Vantaa: WSOY, 2005, s. 70

dovolené. Otcovská dovolená může být rozdělena do maximálně čtyř období. Délka jednoho období může trvat 1 a 18 dní.

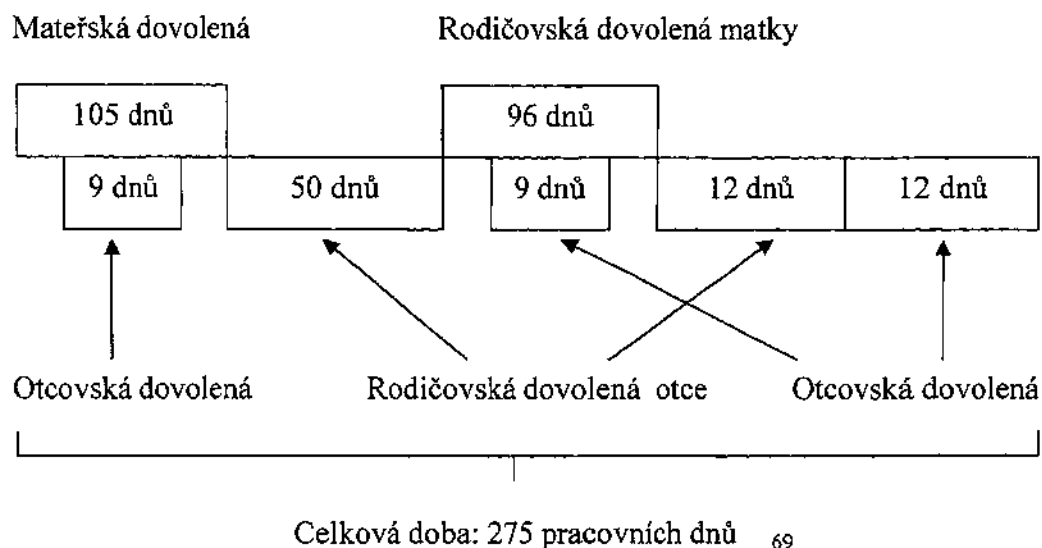
Pokud otec vyčerpал posledních 12 dní otcovské dovolené, je dále oprávněn nastoupit na další mimořádnou otcovskou dovolenou trvající maximálně 12 dní. Na tuto mimořádnou dovolenou ale otec musí nastoupit ihned po rodičovské dovolené, kterou využíval on. V těchto případech je maximální délka otcovské dovolené 30 dní (tzn. 18 + 12 pracovních dnů).

O nástupu na otcovskou dovolenou musí být zaměstnavatel informován nejméně dva měsíce před jejím začátkem.

Celková délka rodičovské dovolené může být nejvíce 158 pracovních dnů. Rodičovská dovolená začíná bezprostředně po skončení mateřské dovolené a rodiče se mohou rozhodnout, zda rodičovskou dovolenou využije otec nebo matka. Oba rodiče mohou nastoupit na rodičovskou dovolenou dvakrát, tedy mohou být na rodičovské dovolené ve dvou obdobích. Minimální délka jednoho období musí být 12 dní. Zaměstnavatel musí být o nástupu na rodičovskou dovolenou a o délce trvání dovolené informován nejméně dva měsíce před začátkem celé dovolené nebo její části.

Zaměstnanec může změnit dobu nástupu na dovolenou jen z oprávněných důvodů. Těmito důvody jsou nepředvídatelné a podstatné změny v možnosti rodičů starat se o dítě, které zaměstnanec nemohl předvídat v době, kdy zaměstnavatele původně informoval o nástupu na dovolenou. Všechny změny ale musí být zaměstnavateli oznámeny nejméně jeden měsíc před svým uskutečněním.

Délka dovolené kombinované z mateřské a rodičovské dovolené je vždy 263 (105 + 158) pracovních dní. Jelikož otcovská dovolená nezpůsobuje zkrácení výše zmíněných období, počet dní, po které jsou vypláceny peněžité příspěvky, může být v rozmezí 263 až 293 dnů. Záleží to na počtu dní otcovské dovolené. Následující příklad uvádí, jak mohou být dovolené zkombinovány:



Výše mateřského, otcovského a rodičovského příspěvku závisí na předešlých příjmech žadatele. Výše příspěvku se vypočítává stejně jako výše nemocenské a činí přibližně 70% běžné mzdy. Výše mateřského příspěvku se stanovuje podle příjmu matky, výše otcovského příspěvku podle příjmu otce a výše rodičovského příspěvku podle výše předešlého příjmu žadatele. Všechny tři druhy výše zmíněných příspěvků se poskytují z fondů Institutu Sociálního Pojištění (Social Insurance Institute). Stejně jako v jiných vyspělých zemích jsou ženy a muži v těchto sociálních situacích zabezpečováni z celospolečenských fondů, aby tak podniky nemusely nést poměrně velké sociální náklady poskytované bezekvivalentně, tzn. bez vykonané práce.

Těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně pečující o dítě může se svým souhlasem vykonávat během mateřské nebo rodičovské dovolené takovou práci, která není nebezpečná pro zdraví její ani jejího dítěte. Obě strany, zaměstnavatel nebo zaměstnankyně, jsou ale oprávněny takovou práci kdykoliv ukončit. Zaměstnankyně ale nesmí vykonávat žádnou práci poslední dva týdny před očekávaným termínem porodu a první dva týdny po porodu. Práce vykonávaná zaměstnankyní za výše stanovených podmínek neomezuje její právo na pobírání mateřského příspěvku, to znamená, že matka na mateřské dovolené může pracovat a nepřichází tak o finanční příspěvek. Naopak ale otcovský příspěvek a rodičovský příspěvek je otci vyplácen pouze v případě pokud po stanovenou dobu zůstane doma a nepracuje. Rodičovský příspěvek pro matku, která během

⁶⁹ Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish Labour Law in Practice (Finské pracovní právo v praxi). Vantaa: WSOY, 2005, s. 72

rodičovské dovolené pracuje je vyplácen jako paušální částka a není tedy stanoven z předešlého platu zaměstnankyně.

6.2.2 Částečná rodičovská dovolená při zkrácené pracovní době

Rodič může využít rodičovskou dovolenou také jako částečnou rodičovskou dovolenou, tzn. jako by na „zkrácený úvazek“. To znamená, že rodiče se střídají v péči o dítě během jednotlivých dnů nebo týdnů. Tento institut vyžaduje, aby oba rodiče zredukovali počet svých pracovních hodin na 40-60% původní pracovní doby a tomu odpovídá i snížení platu.

Rodiče nemají žádný jednostranný nárok na rodičovskou dovolenou v této formě, tedy se zkrácenou pracovní dobou. Tuto variantu si musí dohodnout se zaměstnavatelem. Strany se mohou bez omezení dohodnout na tom, jak budou mít pracovní den rozvržen. Dohoda může být například taková, že matka se o dítě bude starat ráno a dopoledne a otec během odpoledne nebo že se rodiče budou v péči střídát po celých dnech.

Dohoda o práci vykonávané během kratší pracovní doby by měla být uzavřena na dobu nejméně dvou měsíců. Vzhledem k této dohodě už nadále zaměstnanec nemá další povinnost oznamovat zaměstnavateli dobu nástupu na jednotlivé období dovolené.

Výši částečného rodičovského příspěvku tvoří vždy polovina běžného rodičovského příspěvku.

6.2.3 Speciální mateřská dovolená

Těhotná žena vykonávající práci nebo pracující v podmínkách, které by mohly ohrozit její zdraví nebo zdraví plodu, má nárok na speciální mateřskou dovolenou. Nebezpečí ohrožující zdraví související s prací může spočívat v používání chemických látkách, nebezpečí ozáření, nakažlivé choroby a podobně.

Poskytnutí speciální mateřské dovolené je ale až druhou možností řešení této situace. Zaměstnavatel se v první řadě snaží, podobně jako v české úpravě, snížit nebezpečí ohrožení nebo převede ženu na jinou práci. Pouze v případě, že nic z tohoto není možné, má těhotná žena nárok na speciální dovolenou.

Na speciální mateřskou dovolenou žena nastupuje bezprostředně po potvrzení, že práce nebo pracovní podmínky jsou pro ni nevhodné a převedení na jinou práci není možné. Na tuto dovolenou obvykle navazuje normální mateřská dovolená.

Výše peněžitého příspěvku během speciální mateřské dovolené se vypočítává stejným způsobem jako nemocenská a příspěvek poskytuje Institut Sociálního Pojištění, stejně jako normální mateřský příspěvek.

6.2.4 Pracovní volno z důvodu péče o dítě

Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají nárok na pracovní volno z důvodu péče o své dítě nebo o jiné dítě, které se zaměstnancem bydlí ve společné domácnosti a to až do tří let věku dítěte. Oba rodiče nemohou na tuto dovolenou nastoupit současně, nicméně během mateřské nebo rodičovské dovolené jednoho z rodičů může druhý rodič využít pracovní volno z důvodu péče o dítě.

Zaměstnanec je oprávněn rozdělit si tuto dovolenou na dvě období. To znamená, že oba rodičové dohromady mohou využít pracovní volno z důvodu péče o dítě ve čtyřech obdobích. Minimální délka jednoho období nesmí trvat méně než jeden měsíc.

Zaměstnanec musí o svém úmyslu nastoupit na toto pracovní volno informovat zaměstnavatele nejméně dva měsíce před začátkem dovolené. Pokud ale dojde ke změně situace, může zaměstnanec změnit dobu nástupu na dovolenou na základě podstatných důvodů a zaměstnavateli tuto změnu musí oznámit jeden měsíc předem.

Během této dovolené dostává rodič peněžní příspěvek na péči o dítě, ale pouze za podmínky, že dítě nenavštěvuje žádné předškolní zařízení (mateřskou školu).

6.2.5 Částečné pracovní volno z důvodu péče o dítě – zkrácená pracovní doba

Částečné pracovní volno z důvodu péče o dítě nabízí rodičům malého dítěte možnost pracovat se zkrácenou pracovní dobou (na částečný pracovní úvazek). Zaměstnanec může využít tohoto volna k péči o své dítě nebo o jiné dítě, které pravidelně bydlí se zaměstnancem v jedné domácnosti a to až do doby, než dítě ukončí druhou třídu základní školy⁷⁰. Aby zaměstnanec mohl nastoupit na tuto dovolenou, musí být splněna podmínka, že zaměstnanec pracoval u jednoho zaměstnavatele nejméně šest měsíců v období uplynulých dvanácti měsíců.

Možnost využití částečného pracovního volna z důvodu péče o dítě musí být sjednána ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může ale žádost zaměstnance o pracovní volno odmítnout pouze v případě, že by absence zaměstnance ohrozila normální chod pracoviště nebo provozování služeb a tento stav není

⁷⁰ Do základní školy děti ve Finsku nastupují v sedmi letech věku. Povinná školní docházka trvá devět let.

možno žádným způsobem změnit.⁷¹ V takovém případě musí zaměstnavatel odmítnutí žádosti řádně zdůvodnit.

Zákon žádným způsobem neomezuje sjednávání a podmínky dohod týkajících se částečného pracovního volna z důvodu péče o dítě. Pokud zaměstnavatel nemá důvody pro odmítnutí poskytnutí tohoto volna, zaměstnanec má nárok na jedno období volna za rok v době, která vyhovuje jeho potřebám. Délka denní pracovní doby je snížena na 6 hodin, pokud má zaměstnanec stanovenou průměrnou týdenní pracovní dobu, je tato snížena na 30 hodin týdně. Snížení odpovídá i plat. Pokud dojde ke změnám dohody, musí s nimi souhlasit obě zúčastněné strany.

Zaměstnanec je oprávněn přerušit pracovní volno na základě podstatných důvodů a zaměstnavatel musí být upozorněn o této situaci nejméně jeden měsíc předem.

6.2.6 Dočasné pracovní volno z důvodu péče o dítě – nemoc dítěte

Podle zákona o pracovní smlouvě může rodič zůstat doma s dítětem pokud dítě do deseti let věku náhle onemocní. Dítě, o které se rodič stará, může být buď jeho vlastní nebo dítě, které se zaměstnancem žije ve stejné domácnosti. Pracovní volno je poskytováno tak, aby se zaměstnanec o dítě mohl starat sám nebo péči o dítě může zařídit prostřednictvím jiné osoby.

Zaměstnanec může být nepřítomen v práci nejdéle čtyři dny, ale během této doby (během jedné nemoci dítěte) může tohoto práva využít pouze jeden z rodičů. Rodiče se nicméně mohou v péči o dítě střídat, ale i tak celková délka této kombinované péče nesmí přesáhnout čtyři dny.

Zaměstnanec musí uvědomit svého zaměstnavatele o své absenci co možná nejdříve a zároveň uvést předpokládanou délku volna. Na žádost zaměstnavatele je také zaměstnanec povinen podat věrohodné vysvětlení důvodů pro nastoupení tohoto pracovního volna.

⁷¹ Občasné zkracování pracovní doby zaměstnance ovlivňuje různá pracoviště různým způsobem. Závisí to také na velikosti a předmětu podnikání společnosti. Pro větší společnosti je obvykle jednodušší uskutečnit takové změny než pro společnosti menší. Například ve firmě, která již zaměstnává určité množství pracovníků využívajících kratší pracovní doby, se chod firmy příliš nezmění, pokud další takový pracovník přibude. Naopak ve firmě, kde všichni pracují plný počet hodin, by taková změna mohla mít negativní následky. V některých provozech také povaha činnosti neumožňuje využití tohoto volna, například při práci na směny, kde je nutné, aby všichni pracovníci tyto směny dodržovaly za stejných podmínek.

6.2.7 Pracovní volno z důvodu neodkladných rodinných záležitostí

Zaměstnanec má právo být dočasně nepřítomen v práci, pokud jeho přítomnost jinde je nezbytná z důvodů řešení neodkladných a nepředvídatelných rodinných záležitostí. Tyto důvody mohou být následkem nemoci nebo nehody. Účelem tohoto ustanovení je umožnit zaměstnanci řešit náhlé a neočekávané situace mimo zaměstnání během pracovní doby⁷². Je nutno zmínit, že volno z důvodu nemoci nebo nehody rodinného příslušníka se vztahuje také na nemoc nebo nehodu jiných osob než rodinných příslušníků⁷³.

Pro délku tohoto pracovního volna není stanoven žádný limit, ale účelem tohoto ustanovení je umožnit pouze dočasné a krátkodobé absence z práce.

Zaměstnanec musí uvědomit svého zaměstnavatele o nutné absenci a jejích důvodech co možná nejdříve a na požádání je povinen předložit věrohodné vysvětlení situace.

6.2.8 Pobírání platu během „rodinných“ dovolených

Podle zákona není zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci mzdu v průběhu jakéhokoliv typu rodinné dovolené.

I přesto ale, mnoho kolektivních smluv obsahuje ustanovení, která ukládají zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnankyni mzdu během mateřské dovolené. Délka placené mateřské dovolené se v těchto smlouvách liší. V kolektivních smlouvách upravujících dělnické (manuální) profese je délka mateřské dovolené placené zaměstnavatelem obvykle 6-8 týdnů. V úřednických profesích je placená mateřská dovolená 3 měsíce. Obvyklou podmínkou této placené dovolené je, že zaměstnanecký vztah musel trvat určitou dobu (obvykle 6 měsíců) před nástupem na mateřskou. Institut Sociálního Pojištění vyplácí mateřský příspěvek, který by náležel zaměstnankyni, zaměstnavateli, po dobu, po kterou zaměstnavatel vyplácí budoucí matce mzdu.

Většina kolektivních smluv také obsahuje ustanovení, která dávají rodičům právo na absenci v zaměstnání bez ztráty výdělku z důvodu péče o své nemocné dítě. V průmyslovém odvětví je délka absence obvykle 4 dny, v sektoru služeb bývá maximální délka volna 3 dny.

⁷² Touto situací může být například požár nebo vytopení v bytě zaměstnance.

⁷³ Například onemocnění paní na hlídání může být důvodem pro využití tohoto volna.

Kolektivní smlouvy neobsahují žádná ustanovení týkající se povinnosti zaměstnavatele vyplácet rodiči plat během speciální mateřské dovolené, rodičovské dovolené, otcovské dovolené nebo při pracovním volna z důvodu péče o dítě.

Plat, který zaměstnanec dostává během některé z rodinných dovolených, nesmí být nižší než obvyklý plat.

Podle zákona o dovolené za kalendářní rok se doba dovolené na zotavenou vypočítává i z doby, kterou zaměstnanec strávil na speciální mateřské dovolené, mateřské dovolené, rodičovské dovolené a otcovské dovolené. Zaměstnanec může mít povinnost vybrat si alespoň část dovolené na zotavenou ve stejnou dobu, kdy pobírá některou z „rodinných“ dovolených. Pokud je rodič na dlouhé „rodinné“ dovolené, dovolené na zotavenou se obvykle nevyhne. Během dovolené na zotavenou za kalendářní rok zaměstnanec dostává obvyklý plat.

Délka dovolené, kterou rodič stráví s dítětem doma, tedy délka „rodinných“ dovolených, se započítává do celkové délky trvání pracovního poměru.

6.2.9 Ochrana pracovního poměru

Zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodu jejího těhotenství a zároveň nelze propustit zaměstnankyni nebo zaměstnance proto, že využívají právo na některou z „rodinných“ dovolených. Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který je na „rodinné“ dovolené, pouze z důvodu, že se zaměstnavatel ruší. Zaměstnavatel ale může zaměstnance nebo zaměstnankyni rodiče propustit na základě důvodů, které souvisí s jeho osobou, například pro porušování pracovní kázně apod.

Zaměstnanec nebo zaměstnankyně vracející se do práce z „rodinné“ dovolené má právo být zařazen k výkonu stejné práce jakou vykonával (vykonávala) před odchodem na dovolenou. Pokud není možné zařadit zaměstnance na stejnou práci, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci rovnocennou práci. Při zařazení zaměstnance na jinou podobnou práci jsou brány v úvahu jeho předchozí zařazení, vzdělání, praxe a zkušenosti.

6.2.10 Stručný přehled

Následující tabulka obsahuje přehledné informace o délce, podmínkách a peněžité podpoře během dovolené.

DOVOLENÁ	DÉLKA	DŮVOD DOVOLENÉ	PENĚŽITÉ PŘÍSPĚVKY
Speciální mateřská dovolená	Do začátku mateřské dovolené	Těhotná žena koná práci ohrožující zdravý vývoj plodu	Speciální mateřský příspěvek
Mateřská dovolená	105 pracovních dnů	Těhotenství, porod, péče o dítě	Plat během mateřské dovolené nebo příspěvek v mateřství
Otcovská dovolená	Maximálně 18 + 12 pracovních dnů	Péče o dítě	Otcovský příspěvek
Rodičovská dovolená	158 pracovních dnů	Péče o dítě	Rodičovský příspěvek
Částečná rodičovská dovolená při zkrácené pracovní době	2 měsíce – 158 pracovních dnů	Péče o dítě	Částečný rodičovský příspěvek
Pracovní volno z důvodu péče o dítě	Do tří let věku dítěte	Péče o dítě	Příspěvky na péči o dítě
Částečné pracovní volno z důvodu péče o dítě – zkrácená pracovní doba	Do konce druhé třídy základní školy dítěte	Péče o dítě	Částečný příspěvek na péči o dítě
Dočasné pracovní volno z důvodu péče o dítě – nemoc dítěte	Maximálně 4 pracovní dny	Náhlé onemocnění dítěte do 10 let věku	Plat (stanovený kolektivní smlouvou)
Pracovní volno z důvodu neodkladných rodinných záležitostí	Dočasně	Nepředvídatelné a neodkladné rodinné záležitosti	Plat (stanovený kolektivní smlouvou)

74

6.3 Shrnutí

Ve finské právní úpravě zvláštních pracovních podmínek žen můžeme nalézt řadu shodných institutů s českou úpravou, ale také některé odlišnosti. Jednou z těchto odlišností je například skutečnost, že finské právo neupravuje žádné zákazy prací pro ženy. Speciální ochrana je ženám poskytována pouze v těhotenství a mateřství.

Finská pracovněprávní úprava nabízí matkám, ale zároveň i otcům širokou škálu možností jak skloubit práci a péči o své děti. V severských státech obecně je už delší dobu běžné, že o děti se mnohdy se stejnou intenzitou jako maminky starají i tatínkové. Tento

⁷⁴ Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish Labour Law in Practice (Finské pracovní právo v praxi). Vantaa: WSOY, 2005, s. 76

trend postupně proniká i do střední Evropy, ale i přesto počet otců nastupujících na rodičovskou dovolenou nedosahuje v našem státě tak vysokých počtů jako například ve Finsku. Tento jev je zřejmě podmíněn i faktem, že finské právo umožňuje velmi variabilní využívání mateřské, otcovské a rodičovské dovolené (institut otcovské dovolené je také jednou z odlišností finské úpravy). Rodiče tak mohou přizpůsobit péči o dítě svým možnostem, tak jak jim to nejlépe vyhovuje, mohou se v péči střídat a zároveň svého potomka neochuzovat o přítomnost jednoho nebo druhého rodiče. V tomto spatřuji velkou výhodu finského systému. Česká úprava střídání rodičů při péči o dítě během rodičovské dovolené v podstatě také umožňuje. V našem prostředí to však není příliš běžné. Na rodičovské dovolené je obvykle po celou dobu jen jeden z rodičů. Možná by zavedení otcovské dovolené nastartovalo variabilnější využívání těchto dovolených.

Kromě běžné mateřské, otcovské a rodičovské dovolené existují ve finské úpravě také další typy dovolených, které rodičům umožňují pečovat o dítě a zároveň pracovat například na zkrácený úvazek nebo se o dítě starat doma až do určitého věku. Tato oblast by mohla být inspirativní pro naši domácí úpravu, neboť zaměstnavatelé se kratším úvazkům brání a rodiče by tuto možnost práce velmi uvítaly.

Finsko je sociálním státem, ale na rozdíl od naší republiky má kratší mateřskou i rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená trvá necelých 6 měsíců, což výrazně kontrastuje s téměř tříletou dovolenou v ČR. I přesto je ve Finsku velká porodnost. Na finském příkladu je tedy vidět, že delší rodičovská dovolená sama o sobě zvýšení porodnosti nepřinese. Důležitou roli hraje především celkové sociální prostředí a vytvoření podmínek a svobodného prostoru pro vlastní individuální rozhodování rodičů. Ve Finsku se rodičům nabízí mnoho možností jak skloubit pracovní dráhu s výchovou dětí a to od možnosti být s dítětem doma, částečně pracovat a zároveň se starat o dítě a nebo dítě umístit do předškolního zařízení. Všechny možnosti stát podporuje ve stejné míře a toto je myslím cesta k úspěšné propopulační politice.

ZÁVĚR

Tématem mé práce byly zvláštní pracovní podmínky žen. Pro jeho zpracování jsem se rozhodla, neboť téma je pro mě velmi zajímavé a jako ženu mě právní úprava této problematiky také ovlivňuje nebo bude ovlivňovat. Dalším důvodem byla skutečnost, že jsem měla možnost zpracovat finskou úpravu této problematiky během svého studijního pobytu ve Finsku, které je jako jeden ze severských států známé svým vyspělým sociálním systémem a doufala jsem, že finská úprava by mohla být v některých oblastech pro nás inspirativní. Ve své práci jsem se tedy zaměřila na analýzu platné české právní úpravy, přičemž jsem poukazovala na změny, které přinesl nový zákoník práce⁷⁵ a neopomněla jsem popsat ani historický vývoj tématu a současně jsem zpracovala finské zvláštní pracovní podmínky žen a provedla srovnání obou úprav. Na závěr bych ráda provedla celkové zhodnocení.

Česká právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen je podle mě na vysoké úrovni a zákoník práce poskytuje ženám dostatečnou ochranu, která často předčí i požadavky kladené na náš stát mezinárodními úmluvami a komunitárním právem. I přesto však můžeme nalézt některé nedostatky. Na základě úmluvy č. 45 MOP, kterou je ČR vázána, zakazuje například zákoník práce v § 238 odst. 1 některé práce všem ženám bez rozdílu. Tento zákaz je v rozporu se směrnicí 76/207/EHS, podle které je možno ustanovení považovat za diskriminační. Předpokládá se ale, že v blízké době bude úmluva MOP vypovězena a dojde k nápravě. Institut převedení na jinou práci, úprava vysílání na pracovní cesty a přeložení je podle mého názoru dostačující, stejně jako ochrana před rozvázáním pracovního poměru během těhotenství a během čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Změnu, ke které v této oblasti došlo, týkající se přemístění zaměstnavatele podle § 52 písm. b) ZP a s tím související zákaz výpovědi, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, považuji za přínosnou, neboť tak došlo k posílení ochrany dotčených zaměstnanců. Zákaz práce přesčas a institut úpravy pracovní doby jsou vyhovující, přesto si myslím, že úprava pracovní doby není v praxi zvláště u zaměstnavatelů příliš oblíbená. Stát by měl podle mého názoru motivovat zaměstnavatele, aby více dbali o zájmy zaměstnanců s dětmi a více jim vycházeli vstříc.

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění

Mateřská a rodičovská dovolená jsou dva instituty, které jsou v českém právu upraveny spíše nadstandardně ve srovnání s ostatními evropskými státy. Při srovnání s finskou úpravou, jsou obě dovolené v ČR výrazně delší a poskytování rodičovského příspěvku je dokonce nejdelší v celé Evropě. Přesto ani tento vysoký standard nepomáhá zvyšovat porodnost. Vláda ČR tento problém vnímá, a proto přišla s návrhem reformy, kterou jsem popsala v příslušné kapitole. Podle mého názoru je plánovaná reforma dobrým krokem, neboť zavedení tří variant rodičovské dovolené by přineslo rodičům možnost volby a přizpůsobení dovolené potřebám jejich i potřebám dítěte. Velkou nevýhodu vládního návrhu ale spatřuji v nemožnosti změnit vybranou variantu čerpání dovolené v jejím průběhu, neboť není jednoduché odhadnout potřeby dítěte a možnosti rodiče několik let předem. Za úvahu by možná stálo návrh reformy více propracovat a umožnit rodičům měnit vybranou „rychlost“ dovolené během jejího čerpání.

Pokud by došlo k zavedení „vícerychlostní“ rodičovské dovolené, bylo by třeba učinit změny i v dalších oblastech s tím souvisejících. Naše republika se již delší dobu potýká s výrazným nedostatkem předškolních zařízení pro děti. V případě, že by si rodiče vybrali kratší rodičovskou dovolenou, po jejím skončení by dítě potřebovali umístit do školky nebo si zařídit jeho hlídání. Stát by měl podle mého názoru podporovat vznik předškolních zařízení nebo zavádění center péče o děti přímo na pracovištích. Další oblastí, ve které má naše právní úprava ještě rezervy jsou flexibilní metody práce jako například práce na dálku, práce přes internet, práce na částečný úvazek nebo sdílená pracovní místa apod., které by rodičům umožnily lepší využití času. Vláda ve svém návrhu slibuje podporu vzniku předškolních zařízení, stejně jako větší důraz na možnosti flexibilních metod práce a také daňové zvýhodnění rodin s dětmi. Je tedy pouze otázkou, do jaké míry se podaří navrhované změny uskutečnit.

Zajímavým tématem jsou také muži a jejich péče o děti. V této oblasti došlo v posledních letech k velkému pokroku. Prvním impulsem bylo zavedení rodičovské dovolené v roce 2001, která umožnila také mužům pečovat o své dítě během prvních let jeho života. Ačkoliv muž na rodičovské dovolené není v našich podmínkách běžným jevem, tak jako například v severských státech, přesto jich přibývá. Myslím, že ke zvýšení počtu mužů na rodičovské dovolené by přispělo zavedení otcovské dovolené, jako je tomu například ve Finsku. Otcovskou dovolenou by stačilo poskytovat pouze v řádu několika dnů a jejím cílem by bylo, aby muž mohl své ženě pomáhat při péči o dítě, byl by s ní tedy doma krátce po narození, kdy je péče nejnáročnější, nebo kdykoliv v době mateřské nebo rodičovské dovolené a aby tak k dítěti získal hlubší citový vztah. Platná právní úprava

vylučuje současné čerpání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku, takže pokud oba rodiče chtějí o dítě pečovat společně zároveň, příspěvek může dostávat jen jeden z nich. Institut otcovské dovolené by to změnil, neboť během čerpání této dovolené by se otcovský příspěvek otci vyplácel i pokud by matka dítěte zároveň čerpala mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a příspěvky také pobírala. Tento institut by možná přispěl k tomu, že by se muži „naučili“ čerpat dovolenou, ať už otcovskou nebo rodičovskou, ve větší míře.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen je stále se vyvíjející oblast práva a plno změn můžeme očekávat již v blízké době. I když považuji českou úpravu za dostatečnou, věřím, že podmínky pro ženy, ale také pro rodiny s dětmi, se budou nadále hlavně zlepšovat a stát bude doufám aktivně prosazovat propopulační politiku ve všech směrech.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyyssölä, M. Finnish Labour Law in Practice (Finské pracovní právo v praxi). Vantaa: WSOY, 2005

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2001

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

Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 2. aktualizované a doplněné vydání

Jouza, L. Pracovní podmínky žen. Praha: Práce 1979

Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006

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

Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Linde 1999

Ministry of Labour of Finland. Industrial relations and labour legislation in Finland. Helsinki: Innocorp Ltd., 2003

Pöyhönen, J. An introduction to finnish law (Úvod do finského práva). Helsinki: Kauppakaari, 2002

Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S.: Právní postavení žen v České republice. Praha: Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1996

Suviranta, A. J. Labour Law in Finland (Pracovní právo ve Finsku). Helsinki: Kluwer Law International, 2000

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

Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. Praha: C. H. Beck, 2002

Tröster, P. a kol. Souhrnná zpráva ke studiím vypracované v rámci programu Phare „Approximation of Legislation“. Praha 1996

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

Odborné články

Bognárová, V. Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5

Fuchs, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 9

Fuchs, M. Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika, 1998, č. 10

Fuchs, M. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 11

Kalenská, M. Historická pravda o zákoníku práce. Sondy, 2006, č. 44

Kořánová, M. Zaměstnanost matek: tři přístupy. Sociální politika, 1996, č. 12

Nováková, J. Diskriminace na základě pohlaví, Sociální politika, 2002, č. 9

Štangová, V. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání, 2001, č. 6

Štangová, V. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. Právo a zaměstnání, 2004, č. 9

Štangová, V. Rodičovský příspěvek. Právo a zaměstnání, 2004, č. 11

Vopatová, G. Pracovní podmínky podle Evropské sociální charty. Sociální politika, 2000, č. 1

Zvýšení rodičovského příspěvku. Práce a sociální politika, 2007, č. 1