

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Postavení žen v pracovním právu

The position of women in labour law

Konzultant: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Zpracovatel: Mgr. Petra Kovaříčková

květen 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených. Všechny využití prameny a literatura byly řádně citovány. Tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne _____

Petra Kovaříčková

Poděkování

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., konzultantce mé rigorózní práce, za cenné rady a pomoc při zpracování této práce.

V Praze dne _____

Petra Kovaříčková

Abstrakt

Cílem této práce je provést rozbor postavení žen v pracovním právu. Největší důraz je kladen na platnou právní úpravu provedenou zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, tedy na úpravu zvláštních pracovních podmínek žen (zejména zákazy některých prací, převedení na jinou práci, pracovní cestu, přestávky ke kojení a další oprávnění zaměstnankyň), ochrany pracovního poměru těhotných žen a zaměstnankyň i zaměstnanců – mužů pečujících o děti, a také mateřské a rodičovské dovolené jakožto překážek v práci na straně zaměstnance. Zmínka je věnována i peněžité pomoci v mateřství a rodičovskému příspěvku, tj. dávkám, které upravují právní předpisy z oblasti práva sociálního zabezpečení. Práce se zmiňuje také o úpravě postavení žen ve služebním poměru, která je provedena v příslušných zákonech. Pozornost je věnována rovněž principu rovného zacházení a zákazu diskriminace a jejich platné úpravě obsažené nejen v zákoníku práce, ale i v dalších relevantních zákonech, zejména v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Práce se nezaměřuje pouze na platnou právní úpravu, ale snaží se nastínit též vývoj postavení českých žen ve společnosti a vývoj ochranného zákonodárství vztahujícího se k hlavnímu, výše uvedenému, tématu práce. V neposlední řadě se tato práce zabývá též postavením zaměstnaných žen upraveným v dokumentech mezinárodního práva a právem Evropské unie.

Abstract

This thesis is aiming to carry out an analysis of women's position in labour law. The most emphasis is put on present enactment performed by act no. 262/2006 Coll., the Labour Code, thus the regulation of women's specific occupational conditions (in particular prohibition of some occupations, transfer to a different assignment, business trip, breast-feeding breaks and other rights of female employees), protection of pregnant women's employment and employment of child-caring female as well as male employees, and also maternity leave and parental leave as types of embarrassment in work. The attention is paid also to financial aid in maternity and family benefit, i.e. benefits regulated by social insurance law. The thesis also refers to regulation of women's position in service relationship, which is enacted in relevant statutes. Attention is given also to principle of equal treatment and prohibition of discrimination and their present enactment contained not only in the Labour Code but also in other relevant statutes, especially in act no. 198/2009 Coll., the Anti-discrimination Act. The thesis focuses not only on present legal form but also attempts to outline the evolution of social status of Czech women and evolution of protective legislation concerning the main, hereinabove mentioned, topic of the thesis. Last but not least is focus of the thesis on position of employed women regulated by statutes of international law and European Union law.

Obsah

Úvod	8
1. Postavení žen ve společnosti a jeho vývoj	10
2. Vývoj postavení žen v pracovním právu	21
3. Mezinárodní právní úprava	35
3.1. Vývoj mezinárodní právní úpravy postavení žen	35
3.2. Jednotlivé mezinárodní organizace a jejich dokumenty	40
3.2.1. Organizace spojených národů	40
3.2.2. Mezinárodní organizace práce	49
3.2.3. Rada Evropy	53
4. Právní úprava Evropské unie	58
5. Postavení žen v pracovním právu podle zákoníku práce	67
5.1. Zvláštní pracovní podmínky žen.....	67
5.1.1. Pojem	67
5.1.2. Zákazy některých prací	69
5.1.3. Převedení na jinou práci	72
5.1.4. Pracovní cesta.....	75
5.1.5. Další oprávnění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti při zařazování do směn a úpravě pracovní doby	76
5.1.6. Další povinnosti zaměstnavatele vůči těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu.....	77
5.1.7. Přestávky ke kojení	78
5.2. Ochrana pracovního poměru těhotných žen a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti	79
5.3. Překážky v práci - mateřská a rodičovská dovolená.....	81
5.3.1. Pojem	82
5.3.2. Mateřská dovolená.....	82
5.3.3. Rodičovská dovolená.....	85
5.3.4. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	90
5.3.5. Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené..	91
5.4. Právní úprava postavení žen ve služebním poměru	92
6. Rovné zacházení a zákaz diskriminace	97

Závěr	115
Seznam použitých zkratk 123	
Použitá literatura a další prameny..... 124	
Resumé 128	
Klíčová slova 130	

Úvod

Tato práce se věnuje, jak již napovídá název, postavení žen v pracovním právu a tématům s tím souvisejícím. Cílem této rigorózní práce je podrobněji rozpracovat a aktualizovat témata, kterým jsem se věnovala již ve své diplomové práci. Téma postavení žen v pracovním právu bezpochyby neztratilo nic na své aktuálnosti, neboť zaměstnanost žen v České republice je vysoká, a některé otázky spadající do této problematiky, například diskriminace žen v zaměstnání nebo sladování soukromého a pracovního života, jsou často diskutovány. Toto téma je navíc pro mne jako pro ženu, která se v budoucnosti chystá spojit povinnosti pracovní a rodinné, velmi zajímavé.

Ve své práci se zabývám jednotlivými instituty upravujícími postavení žen v pracovním právu, včetně jejich vývoje a souvislosti s mezinárodním právem a právem Evropské unie.

První kapitola se věnuje postavení žen ve společnosti a především jeho proměnám od 19. století do současnosti, a pojednává o některých aspektech procesu emancipace, které souvisely se zaměstnáváním žen. V současnosti, kdy zaměstnaná žena je běžným jevem, mi připadá velmi zajímavé ohlédnout se za tím, jak si ženy dokázaly vydobýt dnešní pozice.

Ve druhé kapitole rozebírám historický vývoj ochranného zákonodárství. Zejména se zaměřuji na úpravu pracovních podmínek žen v zákoníku práce z roku 1965 a jeho novelách, neboť tento zákoník byl první kodifikací pracovního práva na našem území a platil 40 let.

Třetí a čtvrtá kapitola se zabývá postavením žen v pracovním právu upraveným v dokumentech mezinárodního práva a práva Evropské unie, jejímiž členy jsme od 1. května 2004. Mezinárodní i evropské právo si zaslouží pozornost, neboť významně ovlivňuje normy práva vnitrostátního.

Pátá, stěžejní, kapitola je věnována úpravě postavení žen v pracovním právu v platném zákoníku práce. Rozdělila jsem ji do tří částí, které jsou v zákoníku práce upraveny v rámci odlišných institutů. V první podkapitole se zabývám zvláštními pracovními podmínkami žen, konkrétně jde o zákazy některých prací ženám, převedení na jinou práci, pracovní cestu, přestávky ke kojení a další oprávnění zaměstnankyň i zaměstnanců - mužů. Ve druhé podkapitole rozebírám ochranu pracovního poměru těhotných žen a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Třetí podkapitola je věnována mateřské a rodičovské dovolené, spadající do úpravy překážek v práci na straně zaměstnance. Okrajově se věnuji v této podkapitole také peněžité pomoci v mateřství a rodičovskému příspěvku, které upravují předpisy práva sociálního zabezpečení. Čtvrtá část této kapitoly se zaměřuje na úpravu postavení žen ve služebním poměru, která je provedena v příslušných zákonech.

Neboť jde o téma úzce související s hlavním tématem mé práce, v šesté kapitole se zabývám úpravou principu rovného zacházení a zákazu diskriminace zejména v platném zákoníku práce, tzv. antidiskriminačním zákoně, zákoně o zaměstnanosti a v zákonech upravujících služební poměry.

1. Postavení žen ve společnosti a jeho vývoj

Zaměstnané ženy dnes bereme jako samozřejmou součást naší společnosti. V roce 2010 bylo v České republice zaměstnáno celkem 4 885 200 lidí, z toho 2 086 900 žen, tedy 43 % ze všech zaměstnaných.¹ I v řadě dalších zemí není vysoká zaměstnanost žen výjimkou. Vysoká zaměstnanost žen je dána nejen potřebami hospodářského rozvoje společnosti, ale také zejména zvyšováním vzdělanosti a kvalifikace žen, jejich snahou po uplatnění tohoto vzdělání, snahou o zapojení do politického a veřejného života a v neposlední řadě i snahou o zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny druhým příjmem.²

Dnešní postavení žen ve společnosti, jehož součástí je i otázka zaměstnanosti žen, je výsledkem složitého vývoje. Protože se jedná o problematiku rozsáhlou a také přesahující hranice jednoho státu, chtěla bych v této kapitole zmínit několik významných etap českého emancipačního procesu, který předcházel situaci dnešní, ve které je ekonomická a právní rovnoprávnost žen považována za samozřejmou.

Pro postavení žen ve společnosti je zlomové 19. století. Především od jeho druhé poloviny pozvolna dochází k emancipaci žen a ke změně tradičního chápání ženské role, kterou dosud nejlépe vystihovalo heslo „Kinder, Küche, Kirche“ (děti, kuchyň, kostel), vyjadřující hlavní poslání ženy jako manželky, matky a hospodyně, zatímco za nositele ekonomických aktivit byl považován muž. Je samozřejmě nutné přihlížet k faktu, že žena pracovala vždy, i když nebyla zaměstnaná, a pak také k sociálním vrstvám ve společnosti, protože v nižších společenských vrstvách ženy kromě neplacené práce v domácnosti

¹ Zdroj: Český statistický úřad. Statistická ročenka České republiky 2011. Bilance obyvatelstva a jeho struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v roce 2010. Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>

² Štangová, V.: *Postavení žen v pracovním právu*. In: Právní postavení žen v ČR, AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 46

musely pracovat z existenčních důvodů, a to zejména jako služebné, pradleny, švadleny, v zemědělství, od průmyslové revoluce také jako dělnice v továrnách.³ Průlom tak nastává ve středních a vyšších vrstvách, kde postupně dochází ke změně názorů na ekonomickou soběstačnost žen. Dosud bylo pro měšťanské neprovdané dívky nebo vdovy jedinou možností zůstat v rodině příbuzných a stát se tak pro ně přítěží. Vzdávající ekonomické potíže zejména úřednických rodin s více dcerami ale přispěly ke změně postoje v nahlížení na studium dívek a tím i na rozšiřování možností jejich pracovního uplatnění. Významnou roli v tomto procesu měla činnost ženských spolků, proto bych se zde chtěla o ní podrobněji zmínit.

Ženské spolky představovaly první kroky k emancipaci českých žen, která, na rozdíl od západní Evropy, nastupuje později a je pro ni charakteristické spojení s vlasteneckým hnutím a spolupráce s muži. Spolky byly různého zaměření, mezi nimi i ty, které měly dobročinný charakter.⁴ Tato dobročinnost se postupně stávala propracovanější, a od pouhého obdarovávání chudých almužnou přešla k zakládání dívčích škol, opatroven pro sirotky či nemocné, pomoci při hledání práce.

Významným pražským ženským spolkem byl Spolek sv. Ludmily, založený roku 1851. Tento spolek podporoval chudé vdovy a pořádal pro chudé dívky kurzy šití. Významnou osobností byla v tomto spolku Marie Riegrová, dcera Františka Palackého a manželka Františka Ladislava Riegra, která později za pomoci dalších přeměnila kurzy tohoto spolku na ženskou průmyslovou školu, kde se měly nemajetné dívky učit

³ Především šlo o textilní a oděvní průmysl, později také o průmysl polygrafický, chemický a tabákový.

⁴ Úpravu práva spolčovacího obsahovala již březnová ústava z roku 1849, ovšem v roce 1851 po nástupu ministra Bacha byly zakázány politické spolky. V roce 1852 byl vydán spolkový patent, z něž byly v platnosti jen ustanovení upravující činnost spolků výdělečných. V roce 1861 došlo k znovuzavedení svobody spolčování, provedena byla v roce 1967 zákonem č. 134. Zákon rozlišoval spolky politické a nepolitické. Ženy, cizinci a nedospělí pak nesměli být členy politických spolků. Politické spolky nebylo možno zaměňovat s politickými stranami, které právním řádem upraveny nebyly a existovaly jen fakticky. V roce 1919, po vydání volebních řádů, se přestala uplatňovat ustanovení dosavadních předpisů, která omezovala působení žen v politických spolcích.

praktickým předmětům, aby si našly práci a přestaly být závislé na almužnách. Vyučovalo se zde šití, kreslení a rytectví, malba na porcelán a sklo, knihařství či účetnictví. Problém však představoval nedostatek pracovních příležitostí, zájem byl většinou jen o absolventky kurzů šití a malby na sklo a porcelán. Kvůli sporům mezi členkami Marie Riegrová na začátku 70. let spolek opustila a ten se vrátil k dobročinným aktivitám, škola postupně upadala a roku 1873 zanikla. Marie Riegrová následně stála u zrodu první dětské opatrovny pro předškolní děti a dalšího spolku – Ženského výrobního spolku českého.

Dalším významným spolkem byl Americký klub dam, přestože jeho stanovy nebyly úředně schváleny a byl tak neformální organizací. Vznikl v polovině 60. let 19. století a byl spojen s Vojtěchem Náprstkem, který se vrátil ze Spojených států amerických jako stoupenec ženské emancipace. Klub se soustředil na vzdělávací a charitativní činnost, a později i na založení průmyslového muzea a knihovny. Od roku 1901 se konaly také tzv. dýchánky pro pracující ženy, hlavně dělnice. Klub stál i u založení dalších spolků, například Ženského výrobního spolku, spolku Domácnost, spolku Minerva a prvního dívčího gymnázia, a byl vzorem pro zakládání podobných spolků i v dalších českých městech.

Na Spolek sv. Ludmily a Americký klub dam navazoval Ženský výrobní spolek český, založený v roce 1871, jehož první předsedkyní se stala Karolina Světlá, další pak Eliška Krásnohorská - významné osobnosti ženského emancipačního hnutí. Cílem spolku bylo založit obchodní a průmyslovou školu pro dívky a pomáhat ženám při hledání zaměstnání. Důvodem pro vznik odborné školy a poptavárny prací byla právě potřeba ekonomického zajištění neprovdaných žen. Dora Hanušová ve svém vystoupení u příležitosti založení Spolku vyjmenovala následující argumenty: „V českých zemích je o čtvrt milionu více žen než mužů, tovární výroba připravila ženy o tradiční způsoby obživy a není reálné, aby se všechny mladé ženy mohly existenčně zabezpečit

sňatkem“.⁵ Roku 1872 pak byla v Praze škola otevřena. Orientovala se na různé obory, třeba v doplňovacím vyučování se vyučovalo například vychovatelství, počty, domácí hospodářství či krasopis; v obchodní škole vedle účetnictví i kupecký sloh, nauka o zboží, a obchodní zákony; v průmyslové škole byl obor kreslicí, rytecký nebo ruční práce, dále zde byl obor zaměřený na výuku jazyků – angličtiny, francouzštiny, němčiny, ruštiny. Později přibývaly další kurzy, například ošetrovatelství, účetnictví nebo hra na klavír. Při Spolku existoval obchod, ve kterém byly zaměstnávány absolventky šicích kurzů, a sloužil žákyním obchodní školy k praktické výuce. Díky zprostředkovatelně se mnoha absolventkám podařilo najít práci, přesto zde byly potíže jak s hledáním pracovních míst, tak i s finančním ohodnocením, protože za tutéž práci byly ženy placeny hůře než muži, což bylo obhajováno poukazem na to, že muž je živitelem rodiny.

Postupem času se stávalo stále více zřejmým, že vzdělání je důležitým předpokladem pro výkon odborné a tím i lépe placené práce. Zpočátku ženy nacházely uplatnění v oborech označovaných jako ženské, tedy takových, které měly blízko k jejich základnímu poslání – mateřství a vedení domácnosti. Šlo například o práci švadleny, hospodyně, vychovatelky, učitelky,⁶ později díky odborným školám

⁵ Neudorflová, M. L.: *České ženy v 19. století. Úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. Praha: JANUA, 1999, str. 66

⁶ Vychovatelky a učitelky tvořily první ekonomicky samostatnou skupinu žen. V roce 1869 byl vyhlášen tzv. Hasnerův školský zákon, který mimo jiné umožnil založení veřejných učitelských ústavů pro muže i ženy. Dosud působili v oblasti dívčího vzdělávání muži nebo ženské kongregace (např. kongregace školských sester de Notre Dame u Sv. Anny v Praze), laické učitelky se ve veřejných školách začaly objevovat v 1. polovině 19. století, ale zpočátku mohly vyučovat jen ženské ruční práce, až později také jazyky a další předměty. Podle Hasnerova zákona mohly učitelky působit nejen na dívčích školách jako dosud, ale nově také na školách smíšených, a dokonce i chlapeckých, zde ovšem jen v první až třetí třídě. V Praze vznikl veřejný ženský učitelský ústav (Paedagogium) v roce 1870, studium bylo zakončeno maturitou a poskytovalo dívkám úplnou kvalifikaci. Pro učitelky platil celibát, přesto byl o studium na pedagogiích, zejména státních, zájem. Požadavek celibátu byl zdůvodňován snahou chránit ženy proti mužům, kteří by se o ně ucházeli jen proto, že vydělávají peníze a také tím, že učitelky musí být studentkám příkladem bezúhonnosti. Zrušení celibátu se učitelky dočkaly až v roce 1919, ale krátce před 1. světovou válkou se na školách začaly vdané učitelky tolerovat. Mezi učitelkami se objevila řada osobností a žen mimořádně vzdělaných, které přispěly k rozvoji ženského hnutí; k nejvýznamnějším

mohly ženy pracovat v obchodech, jako ošetřovatelky, sekretářky, písařky či úřednice. Ovšem existovalo také určité procento žen, například v roce 1880 to bylo přes 8 % žen,⁷ které samostatně vedly živnost nebo i větší podnik, popřípadě řídily zemědělskou usedlost; důvodem bylo většinou jejich ovdovění. Vedle odborných škol zakládaných spolky pak začínají také vznikat odborné dívčí školy městské, například Pokračovací škola pro dívky, založená v roce 1884 v Praze, od roku 1895 nazývaná jako Městská dívčí průmyslová škola. Vyučovaly se zde zejména praktické předměty – ruční práce, psaní na stroji, těsnopis, které pak absolventky mohly použít v samostatné živnosti.

Z výše uvedeného je patrné, že nastává změna názorů na podobu a účel dívčího vzdělání. Dosavadním cílem bylo vychovat z dívky především dobrou matku a hospodyni, nyní se má vzdělání stát základem pro kvalifikované zaměstnání.

Za důležitý mezník je považováno založení prvního dívčího gymnázia Minerva v Praze roku 1890 stejnojmenným spolkem spojeným s Eliškou Krásnohorskou. Myšlenka na zřízení dívčího gymnázia se však prosazovala pomalu a obtížně, ženy s maturitou představovaly pro muže konkurenci na trhu práce v oborech dosud ryze mužských. Gymnázium bylo soukromé, mělo šest tříd, v nichž se probrala látka, která se rozsahem rovnala osmiletému chlapeckému gymnáziu. Jelikož jako soukromá škola neměla Minerva až do školního roku 1907/1908 právo na maturitní zkoušku, skládaly do té doby dívky maturitu na chlapeckém Akademickém gymnáziu.

Maturitní zkouška otevírala cestu k univerzitnímu vzdělání. Podle ministerského nařízení z roku 1878 ovšem ženy směly na univerzitách pouze hospitovat, tedy navštěvovat přednášky jen po svolení vyučujícího. Proto již od svého vzniku spolek Minerva ve svých peticích,

patří bezpochyby Františka Plamínková, politička, publicistka, zakladatelka Ženské národní rady, senátorka, popravená v roce 1942.

⁷ Lenderová, M.: *K hříchu i k modlitbě. Žena v minulém století*. Praha: Mladá fronta, 1999, str. 254

adresovaných říšské radě, požadoval umožnit ženám řádné studium na univerzitách. Od roku 1897 bylo ženám povoleno řádné nebo mimořádné studium na filozofických fakultách c. k. univerzit; v roce 1901 na filozofické fakultě české Univerzity Karlo-Ferdinanovy promovala první doktorka filozofie – Marie Zdenka Baborová. Na lékařských fakultách bylo ženám studium povoleno roku 1900; první lékařkou byla Anna Honzáková, promující na pražské lékařské fakultě v roce 1902. Ovšem prvními českými lékařkami vůbec byly Anna Bayerová a Bohuslava Kecková, které promovaly již v roce 1881, resp. 1882, ale na švýcarských univerzitách, jejich diplomy však nebyly v Rakousku-Uhersku až do roku 1896 uznány. Řádné studium na české právnické fakultě bylo ženám umožněno až od školního roku 1918/1919, tedy po vzniku Československé republiky. První doktorkou práv se stala Anděla Kozáková-Jírová, která promovala v roce 1922.⁸ Absolventky právnické fakulty zpočátku obtížně nacházely uplatnění, nejprve převážně v samosprávě, v právnických profesích se prosadily nejdříve v notářství (od roku 1925),⁹ v soudnictví se ve větším počtu objevily až ve třicátých letech.¹⁰

Dnes jsou studentky na vysokých školách běžným jevem; v roce 2010 z celkového počtu vysokoškolských studentů tvořily ženy 56 %, přičemž na veřejných vysokých školách v témže roce studovalo 55 % žen, na soukromých dokonce 62 %.¹¹

⁸ Balík, S., Keller, R.: *Anděla Kozáková-Jírová, první Češka JUDr. na pražské univerzitě*. In. Documenta Pragensia XIII, 1996. Žena v dějinách Prahy. Sborník příspěvků z konference Archivu hl. m. Prahy a Nadace pro Gender Studies 1993. Eds. Pešek, J., Ledvinka, V. Praha: Scriptorium, 1996. str. 235 - 241

⁹ V notářství našla uplatnění právě i JUDr. Anděla Kozáková-Jírová.

¹⁰ Musilová, D.: *Z ženského pohledu. Poslankyně a senátorky národního shromáždění Československé republiky 1918 – 1939*. České Budějovice: Bohumír NĚMEC – VEDUTA, 2007, str. 67

¹¹ Zdroj: Český statistický úřad. Statistická ročenka České republiky 2011. Vysoké školy. Studenti a absolventi veřejných vysokých škol. Studenti a absolventi soukromých vysokých škol v roce 2010. Dostupný z:

<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-2300>

Důraz na snadnou přístupnost k dobrému vzdělání se stal těžištěm ženského úsilí nejen z hlediska důkazu duševní rovnocennosti žen, ale i k otevření možnosti k ekonomické nezávislosti žen, k jejich rovnoprávnosti ve všech oblastech života včetně politického, a k rychlejšímu pozitivnímu rozvoji celého národa.¹² Poté, co se postupně začaly prosazovat požadavky žen v oblasti vzdělání a zaměstnání, následoval požadavek na rovnoprávnost žen a mužů v právní a politické oblasti, zejména na přiznání volebního práva ženám. Tím úsilí ženského hnutí vstoupilo do poslední etapy, výrazně se aktivizovalo a získalo politický charakter.

Politická nerovnoprávnost žen byla zdůvodňována tradičním názorem na úlohu ženy, podle něhož žena patří do soukromé sféry, a také poukazem na to, že ženy nejsou dotčeny brannou a daňovou povinností a účastí ve válkách. Názory naopak hájící právo žen na politickou rovnoprávnost se opíraly o skutečnost, že velký počet žen také platí daně, a především že žena je rovnocenná muži v rovině intelektuální i cenou své práce, což ženy ostatně dokazovaly rostoucí úrovní jejich vzdělání a prosazením se v oborech dříve vyhrazených jen mužům. Zazněly i názory, že volební právo má být přiznáno i ženám v domácnosti, protože rodina souvisí se životem a tím se také týká věcí veřejných.¹³

V roce 1897 byl uspořádán I. sjezd československých žen, na kterém byl založen Ústřední spolek českých žen a formulovány požadavky na stejný přístup ke vzdělání, stejná politická práva a stejný přístup k plnění společenských povinností pro všechny ženy. Pro prosazování politických práv žen byl v roce 1904 založen také Ženský klub český, který v roce 1905 vytvořil Výbor pro volební právo žen, jehož předsedkyní se stala Františka Plamínková, přední osobnost ženského

¹² Neudorflová, M. L.: Několik poznámek k širším souvislostem tzv. ženské otázky. In: *Ženy ve spektru civilizací. K proměně postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. Ed. Tomeš, J. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon 2009, str. 40

¹³ Velkými zastánci volebního práva žen, a ženské emancipace vůbec, byli například Vojtěch Náprstek a T. G. Masaryk, kteří měli zkušenosti z pobytu ve Spojených státech amerických, kde emancipace byla pokročilejší.

hnutí. Forma výboru místo spolku byla zvolena mimo jiné proto, aby nemohl být pronásledován za porušení § 30 spolkového zákona č. 134 z roku 1867, kterým byla ženám zakázána účast v politických spolcích.

V letech 1904 až 1907, kdy probíhala příprava nového volebního zákona a zvažovala se možnost zavedení všeobecného volebního práva, ženské hnutí zintenzivnilo své úsilí v boji za přiznání politických práv ženám. Na toto téma se pořádaly přednášky, schůze a manifestace, v tisku se objevovaly články, sepisovaly se petice. Přestože boj za volební právo žen zatím nebyl úspěšný, od zavedení nového volebního zákona v roce 1907 a s přihlédnutím k mezerám v zákoně z roku 1861, který nebyl zrušen, měly ženy, které platily daně a dosáhly věku 30 let, právo volit do obce a právo volit a být voleny do zemského sněmu. Pro volby do zemského sněmu, které byly stanoveny na únor 1908, navrhla sociálně demokratická strana s podporou pokrokové strany jako kandidátku Karlu Máchovou, jednu z nejvýznamnějších představitelk českého ženského dělnického hnutí. Dalšími kandidátkami do zemského sněmu byly Marie Tůmová a Božena Zelinková. Přesto, že žádná nebyla zvolena, byla jejich kandidatura hodnocena jako první úspěch ženského hnutí v politické sféře. První poslankyní se stala v roce 1912 spisovatelka Božena Viková-Kunětická, která byla zvolena na místo zemřelého mladočeského poslance Václava Škardy ve volebním obvodu Mladá Boleslav - Nymburk, ale pro negativní stanovisko českého místopředsedy knížete Františka Thuna neobdržela potřebné volební osvědčení a nemohla tak do českého zemského sněmu vstoupit. Tato skutečnost ovšem neměla vliv na to, že její zvolení bylo doma i v zahraničí považováno za obrovský úspěch. Volební právo bylo u nás ženám přiznáno až po založení Československé republiky, v roce 1920. Již v roce 1918 se osm žen stalo poslankyněmi Národního shromáždění. V současnosti se s ženami setkáváme nejen v poslanecké sněmovně a senátu, ale i na úrovni vládní, v zahraničí se ženy objevují i na postech předsedkyň vlád či prezidentek.

Svou rovnocennost s muži dokázaly ženy během 1. a 2. světové války, kdy zaujaly jejich místa v mnoha zaměstnáních. V první polovině 20. století byl proces emancipace žen dovršen. Toto období, tedy 19. století až první polovina 20. století, bývá také označováno jako první vlna feminismu. Postupně v něm bylo dosaženo hlavních cílů ženského hnutí, tedy přiznání základních občanských a politických práv ženám. Zejména šlo o právo na vzdělání, přístup k povoláním a funkcím, majetková práva, změny v oblasti rodinného práva, a nakonec i přiznání volebního práva. Ženy se tak staly samostatnými a rovnoprávními.¹⁴ V 60. letech minulého století se v západních zemích začíná formovat tzv. druhá vlna feminismu, která reagovala na tendenci vrátit ženy zpět do domácnosti, související s návratem představy, že štěstí ženy spočívá v péči o manžela a děti. Tato druhá vlna přinesla nová témata, například požadavek zpřístupnit ženám všechny profese a umožnit jim přístup k vyšším pracovním a politickým postům, nebo požadavek, aby ženy mohly rozhodovat samy o sobě, což představovalo třeba větší kontrolu nad vlastním tělem (např. právo na potrat). Postupně se vytvářely různé feministické směry, například feminismus kulturní, radikální, liberální, maternalistický, či postmoderní, feministické myšlenky se dostaly na univerzity, kde začaly vznikat tzv. women studies či tzv. gender studies.¹⁵ U nás se tato vlna

¹⁴ Rovnost žen a mužů byla u nás ústavou poprvé zakotvena ustanovením § 106 odst. 1 Ústavy z 29. 2. 1920, které stanovilo, že „Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají“.

¹⁵ Women studies, neboli ženská studia, se zabývají zkoumáním témat, která se dotýkají především žen (např. rodina, feminita, ženská práce, sexuální rozdíly, ženská rovnoprávnost apod.). Zaměřují se spíše na jejich subjektivní prožitky, často za použití metody dialogu a rekonstrukce životních příběhů. Později se objevují i mužská studia. Termín gender studies je odvozen od slova gender, což znamená „rod“; gender studies lze tedy volně přeložit jako rodová studia či studia o pohlaví, ovšem tyto termíny jsou spíše zavádějící, proto se používá anglický výraz. Gender studies jsou oborem interdisciplinárním, zaměřeným na srovnávání rozdílů a podobností žen a mužů, jejich vzájemného vztahu a pozic v té které společnosti a době, a to z hlediska kulturního, sociálního, a psychologického. Blíže k tomu např. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Eds. Vodáková, A., Vodáková O. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003

feminismu objevila se zpožděním až po roce 1989.¹⁶

V dnešní době nejsou ženy na vysokých školách, ať v řadách studentů nebo vyučujících, žádnou zvláštností, stejně jako ženy v politice, i když těch je u nás stále málo. Ženy dnes také mohou vykonávat téměř jakoukoli profesi, počínaje těmi, které máme spojené především se ženami, což jsou například učitelky, zdravotní sestry, sekretářky, kosmetičky nebo uklízečky, až po ty profese, které jsou brány spíše jako doména mužů, kupříkladu vojákyně, pilotky, pracovnice v ostraže, či dříve jeřábnice nebo traktoristky. Přesto se ženy v souvislosti se zaměstnáním stále setkávají s určitými problémy. Asi nejčastěji se hovoří o diskriminaci žen, o problému rozdílného odměňování za stejnou práci ve prospěch mužů, nebo o považování žen za pracovní sílu málo perspektivní a méně stabilní, protože se předpokládá, že žena odejde na mateřskou a následně na rodičovskou dovolenou a bude mít častější absenci v zaměstnání z důvodu upřednostnění rodinných povinností (typickým argumentem je péče o nemocné dítě). Ještě v nedávné době jsme si mohli v inzerátech nabízejících práci přečíst, že se hledá například účetní – muž, a běžnou součástí přijímacích pohovorů byly otázky na věk, rodinný stav a počet dětí uchazečky. Další problém představuje tzv. skleněný strop, tedy jakási neviditelná bariéra bránící ženám v profesním postupu na vyšší pracovní (či politické) pozice spojené s rozhodovacími pravomocemi. V neposlední řadě ženy cítí nespokojenost s tím, že vedle jejich úvazku v zaměstnání jsou to právě ony, na kom spočívá většina práce v domácnosti. Tento stav vychází ze zažitého schématu rozdělení rolí v rodině, podle kterého je muž živitelem rodiny a žena se stará o děti a domácnost. Dnešní skutečnost je ale taková, že muž již není jediným živitelem rodiny, protože ve většině rodin je ženin příjem nutnou

¹⁶ Například v roce 1991 byla socioložkou PhDr. Jiřinou Šiklovou založena nezisková organizace Gender Studies, která se věnuje shromažďování, dalšímu zpracovávání a rozšiřování informací s genderovou tematikou.

součástí rodinného rozpočtu, proto zaznívá požadavek, že by muži „na oplátku“ mohli převzít více z domácích povinností. Přesto práce v domácnosti, měříme-li ji v hodinách, představuje pro zaměstnanou ženu další třetinový až poloviční úvazek, zatímco u mužů je to v průměru asi 10 % pracovní doby.¹⁷

Některé problémy lze řešit cestou právních předpisů. Jako příklad lze uvést zákon č. 198/2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon), který zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a obsahuje mimo jiné úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací; nebo institut rodičovské dovolené, zakotvený do zákoníku práce od roku 2001, který umožňuje, aby o dítě pečovala nejen matka, ale i otec, nebo dokonce oba současně. S dalším řešením mohou přijít zaměstnavatelé, například formou částečných pracovních úvazků, sdílených pracovních míst či firemních školek. Jiné problémy lze odstranit nebo alespoň zmenšit tím, že se ve společnosti změní tradiční představy o postavení mužů a žen nejen ve sféře pracovní, ale i v soukromé. V dnešní době se o všech těchto otázkách hodně diskutuje, zabývají se jimi média či různé organizace, proto snad můžeme očekávat, že pozice žen v zaměstnání i ve společnosti se bude i nadále zlepšovat.

¹⁷ *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Eds. Vodáková, A., Vodáková O. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon 2003, str. 164 (autorka kap. A. Vodáková)

2. Vývoj postavení žen v pracovním právu

Vznik pracovního práva souvisí s rozvojem pracovních vztahů, které bylo potřeba regulovat právem.¹⁸ Asi nejvýznamnější a zároveň historicky nejstarší ze tří oblastí, které upravují normy pracovního práva, je oblast individuálního pracovního práva,¹⁹ vzniklá z práva občanského.

Důvodem pro vznik pracovního práva byla potřeba chránit zaměstnance jakožto slabší stranu pracovního vztahu. I v současnosti je za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva považována funkce ochranná.²⁰ Některé skupiny zaměstnanců, mezi nimi i ženy, vyžadují ovšem v některých případech ochranu zvýšenou.

Na našem území můžeme za první podstatný dokument obsahující prvky zákonodárství o práci považovat horní zákoník Václava II. „Ius regale montanorum“ z let 1300 až 1305. Zákoník upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra v Kutné Hoře, ovšem užíván byl i v Jihlavě. Obsahoval i první protikoaliční předpisy zakazující horníkům a kovářům samostatně se organizovat ve spolcích, dále na svou dobu pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech, a také předpisy o výplatě mezd a délce pracovní doby – ve 14. století byla šestihodinová.²¹

Obdobou pracovních smluv byly ve středověku smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností

¹⁸ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: MU a Doplněk, 2004, str. 29 (autorka kap. E. Šimečková)

¹⁹ Individuální pracovní právo lze vymezit jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba. Vedle individuálního pracovního práva upravují normy pracovního práva také oblast kolektivního pracovního práva a právní úpravu zaměstnanosti. K tomu blíže Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 3 - 4 (autor kap. M. Bělina)

²⁰ Tamtéž, str. 4

²¹ K tomu tamtéž, str. 25 (autorka oddílu V. Štangová)

a čeledí na období jednoho roku, přičemž odměna byla poskytována až po uplynutí sjednaného období (v jeho průběhu pracovala čeleď pouze za stravu, oděv a ubytování). V 16. století, kdy byly zemskými sněmy vydány čelední řád, došlo ke stanovení přesnějších pravidel pro uzavírání těchto smluv a konkretizaci jejich obsahu. Do sféry cechů pak patřily tovaryšské a učednické smlouvy, které byly ve 13. a 14. století upravovány cechovními řády.²²

Po zrušení nevolnictví v roce 1781 následoval příliv obyvatel z venkova do měst a rozvoj průmyslové výroby, došlo k rozvoji kapitalistického výrobního způsobu. Stát však do stanovení podmínek námezdních pracovních sil nezasahoval. První obecnější úprava pracovních vztahů se objevila ve Všeobecném rakouském občanském zákoníku z roku 1811. V hlavě XXVI. byla upravena námezdní smlouva, která zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Šlo o úpravu převážně dispozitivní, umožňující co nejvíce smluvní volnosti, což ovšem v praxi vedlo k lepší pozici zaměstnavatele, který mohl určovat podmínky.²³

Pro vznik pracovního práva je zásadní vznik a vývoj ochranného zákonodárství. Přestože prvky ochranného zákonodárství se objevují již od vlády Josefa II., kdy začaly být vydávány předpisy zaměřené na ochranu zaměstnaných dětí a byl zaveden nedělní klid, až do 2. poloviny 19. století nebyla celková zákonná ochrana slabších, včetně žen, dostatečná. Od poloviny 19. století se začínají množit požadavky na větší právní a sociální ochranu žen (zejména zákaz noční práce či sociální pojištění v případě mateřství a nemoci), na stejné platy za stejnou práci, na zkrácení pracovní doby pro ženy, na úpravu podmínek výdělečné činnosti žen. Těhotné pracující ženy nesměly sice pracovat v zaměstnaneckém poměru dva týdny před porodem a čtyři týdny po porodu, ale protože pojištění žen nebylo pro zaměstnavatele povinné, většina z nich neměla nárok na žádnou finanční náhradu, proto

²² Tamtéž, str. 26

²³ Tamtéž, str. 27

narůstaly požadavky, aby na pojištění po určitou dobu před porodem a po něm měly nárok všechny pracující ženy; argumentovalo se především potřebou chránit zdraví rodičky a dítěte. Následoval požadavek na mateřskou dovolenou delší než šest týdnů.²⁴

V roce 1873 bylo dvorským dekretem továrníkům uloženo hradit dělníkovi pobyt v nemocnici z důvodu úrazu či nemoci po dobu nejméně 4 týdnů. Horní zákon z roku 1854 pak položil základ nemocenského a důchodového pojištění dělníků tím, že obsahoval ustanovení směřující k ochraně zdraví dělníků a ukládal majitelům dolů zříditi samostatné bratrské pokladny. Obdobná ustanovení, ukládaná závodům zaměstnávajícím většinou více než 20 dělníků, obsahoval i živnostenský řád z roku 1859. Koaliční svoboda zakotvená v prosincové ústavě z roku 1867 pak byla základem pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Významná ochranná ustanovení z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo zaměstnávání dětí přinesl například zákon o zřizování živnostenských dozorců či novela živnostenského řádu z roku 1885, která také stanovila nejdelší pracovní dobu v továrnách na 11 hodin. Tzv. Taafeho reformami z přelomu 80. a 90. let 19. století bylo zavedeno povinné sociální pojištění pro dělníky v rakouské části Rakouska – Uherska. Zákonem z roku 1903 byly zřízeny zprostředkovatelny práce a stravovny, jejichž posláním bylo poskytovat cestujícím nezaměstnaným ubytování a stravu. Ve druhé polovině 19. století se postupně vytvářela státní služba, jejímž pracovníkům byla státem poskytována větší ochrana z důvodu jejich většího významu pro fungování státu; tento proces byl dokončen v roce 1914 vydáním zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců (tzv. služební pragmatika).²⁵

Po vzniku Československa v roce 1918 nově vytvořený stát přejal dosavadní pracovní zákonodárství, které upravil a doplnil. Hlavním

²⁴ Neudorflová, M. L.: *České ženy v 19. století. Úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. Praha: JANUA, 1999, str. 98 - 107

²⁵ K tomu Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 28 - 30 (autorka oddílů V. Štangová)

předpisem zůstal obecný zákoník občanský z roku 1811, upravující v hlavě XXVI. námezdní smlouvu, která zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. V roce 1916 došlo novelou ke změně této hlavy a námezdní smlouva byla rozdělena na dva smluvní typy, a to smlouvu služební (jíž se někdo zavazoval, že pro jiného bude v určitém čase konat služby) a smlouvu o dílo (jíž se někdo zavázal provést dílo za úplatu). Novela zároveň zakotvila některá kogentní ustanovení zaměřené na ochranu zaměstnanců.²⁶ Pod vlivem poválečného rozvratu a bídy dochází k nárůstu revoluční aktivity dělníků a k ústupkům v pracovním zákonodárství, což se projevilo například přijetím zákona o osmihodinové pracovní době č. 91 z roku 1918, zákona o placené dovolené na zotavenou pro horníky z roku 1921 a pro ostatní dělníky z roku 1925, zákonů o podporách v nezaměstnanosti z let 1918 až 1921, atd. Zákon 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době obsahoval rovněž některá ustanovení týkající se zaměstnaných žen. Zákon počítal s povinností zaměstnavatelů poskytnout zaměstnancům jednou týdně nerušenou přestávku aspoň 32 hodin; zpravidla měla tato přestávka připadnout na neděli (výjimky mohly být povoleny). Pro ženy zaměstnané v továrnách tato nerušená přestávka začínala již v sobotu, nejpozději o druhé hodině odpoledne (ministr sociální péče mohl povolit určité výjimky pro druhy podniků, v nichž „součinnost žen je nezbytná pro nerušený chod závodu“). Dále tento zákon zakazoval ženám noční práci, i když pro určité druhy podniků (např. pro ty, které zpracovávaly suroviny či látky velmi rychle se kazící) byly připuštěny výjimky a dalším skupinám podniků mohly být ministrem sociální péče výjimky povoleny. Pracující ženy mladší 18 let směly být podle zákona „užívány jen ku pracím lehkým, které nejsou na újmu jejich zdraví a nepřekážejí tělesnému jejich vývoji“. Všem ženám pak zákon absolutně zakazoval práci v podzemí a dolech.

²⁶ Tamtéž, str. 30

Od dvacátých let pracovní zákonodárství stagnovalo, později i pod vlivem světové hospodářské krize a hrozby války. Během nacistické okupace bylo pracovní zákonodárství ponecháno v platnosti s provedením pouze drobných úprav pracovních podmínek. Projevila se v něm však nacistická opatření jako např. nucená práce či perzekuce některých skupin (Židé, komunisté), atd. Předpisy z okupační doby nebyly po válce uznány jako součást právního řádu.²⁷

Po roce 1948 během tzv. právníkové dvouletky docházelo v oblasti pracovního práva k nahrazování starých zákonů novými nebo k vyplňování mezer. Charakteristickým rysem byla jednotná úprava pro všechny pracovníky jako výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům; do té doby byly některé skupiny pracujících (zejména státní zaměstnanci, soukromí úředníci, redaktori) zvýhodněny. Rozdílná však zůstávala úprava týkající se pracovních poměrů, zejména vzniku, změny, zániku apod., k jejímuž sjednocení došlo až přijetím zákoníku práce, kterým sjednocovací proces vyvrcholil.²⁸

Zákoník práce (publikovaný pod číslem 65/1965 Sb.) byl vydán v roce 1965, účinnosti nabyl 1. 1. 1966. Představoval první kodifikaci pracovního práva u nás, který nahradil starou a roztržitou úpravu. Šlo o úpravu jednotnou, komplexní, převážně kogentní, která se osamostatnila od odvětví, v nichž původně pracovní právo vzniklo, tedy práva občanského a správního, jejichž subsidiární použití bylo nadále vyloučeno. Za dobu svého působení byl zákoník práce několikrát novelizován.²⁹

Ještě před přijetím zákoníku práce v roce 1965 byl v roce 1964 přijat zákon o zvýšení péče o těhotné ženy a matky (z. č. 58/1964 Sb.). Zákon upravoval délku mateřské dovolené (stanovil 22 týdnů), právo pracovníků na další mateřskou dovolenou do doby, kdy dítě dosáhne

²⁷ Tamtéž, str. 30 - 31

²⁸ Tamtéž, str. 31 - 32

²⁹ Tamtéž, str. 33 - 34

věku jednoho roku, peněžitou pomoc v mateřství a některé pracovní vztahy a podmínky pro těhotné ženy a matky (například přestávky ke kojení, rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pouze ve výjimečných, v zákoně uvedených, případech, nebo přeložení). Úprava provedená tímto zákonem byla promítnuta do zákoníku práce přijatého v roce 1965 (vyjma ustanovení týkajících se peněžité pomoci v mateřství).³⁰

V následující části se budu podrobněji věnovat těm ustanovením zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která se týkala pracovních podmínek žen, a novelám těchto ustanovení.

Zákoník práce z roku 1965 již v Základních zásadách v čl. VII ženám přiznával právo na postavení shodné s postavením mužů a zajišťoval jim takové pracovní podmínky, které jim měly umožnit účast na práci s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a společenskou funkci v mateřství a péči o děti. Následovala ustanovení, která upravovala pracovní podmínky a další oprávnění žen, konkrétně šlo o:

- převedení těhotných žen nebo matek dětí mladších než 9 měsíců na jinou práci z důvodu konání práce, která je těmto ženám zakázána nebo podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřské poslání;
- možnost žen dát výpověď mj. z důvodu jejich těhotenství nebo péče o dítě;
- nemožnost okamžitého zrušení pracovního poměru organizací³¹ s těhotnou pracovnící, s pracovnící trvale pečující o dítě mladší než jeden rok a s osamělou pracovnící³² trvale pečující o dítě mladší

³⁰ Po přijetí zákoníku práce byla ustanovení týkající se mateřské dovolené a úpravy některých pracovních vztahů a podmínek pro těhotné ženy a matky v zákoně o zvýšení péče o těhotné ženy a matky zrušena a zůstala v něm pouze úprava peněžité pomoci v mateřství.

³¹ Zákoník práce používal místo termínů „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“ označení „socialistická organizace“ a „pracovník/pracovnice“.

³² Osamělými ženami se rozuměly ženy neprovdané, ovdovělé, rozvedené nebo z jiných vážných důvodů osamělé, které kromě pracovních příjmů neměly jinak zajištěnou obživu a nežily s druhem.

než tři roky (mohla s ní však z důvodů umožňujících okamžité zrušení rozvázat pracovní poměr výpovědí);

- omezení zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami ženám pracujícím v nepřetržitých provozech na 11 hodin místo na 8 hodin.

Část druhá zákoníku pak obsahovala v oddílu prvním hlavy VII následující ustanovení týkající se pracovních podmínek žen, a to:

- uložení organizacím budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy; organizacím a národním výborům bylo dále uloženo budovat a upravit provoz jeslí, mateřských škol, školních jídelen, družin apod., aby odpovídal potřebám pracujících žen a matek;
- zákazy některých prací (téměř totožné s dnešními);
- odpočinek mezi dvěma směnami, který připadal na dobu mezi 22. hodinou a 6. hodinou; byly ovšem stanoveny výjimky, kdy ženy mohly konat noční práci (šlo například o ženy, které pracovaly ve zdravotnictví, sociálních nebo kulturních zařízeních, v dopravě, apod.; dočasně mohla noční práci žen starších 18 let povolit vláda, pokud to vyžadoval naléhavý zájem společnosti).

Oddíl druhý, obsahující pracovní podmínky těhotných žen a matek, pak upravoval:

- převedení na jinou práci (viz výše) a vyrovnávací příspěvek;
- pracovní cesty, na které nesměly být mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště vysílány těhotné ženy a ženy pečující o děti mladší než jeden rok; přeložení bylo možné pouze na jejich žádost; žena pečující o dítě starší 1 roku a mladší 8 let pak mohla být vyslána na takovou pracovní cestu nebo být přeložena jen se svým souhlasem;
- rozvázání pracovního poměru, který mohl být s těhotnou ženou, ženou pečující o dítě mladší než 1 rok nebo osamělou ženou pečující o dítě mladší než 3 roky rozvázán zcela výjimečně, a to v případě ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část

nebo zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením a nová organizace nemá možnost pracovníci zaměstnávat podle pracovní smlouvy;³³ okamžité rozvázání s těmito ženami nebylo možné, šlo s nimi však z důvodů umožňujících okamžité rozvázání rozvázat pracovní poměr výpovědí;

- úpravu pracovní doby (totožné s dnešní úpravou; ovšem dnešní úprava pamatuje i na zaměstnance - muže);
- zákaz zaměstnávání těhotných žen a žen pečujících o dítě mladší než 1 rok prací v noci (i v případě je-li tato práce jinak ženám povolena) a prací přesčas;
- mateřskou dovolenou, která se ženě poskytovala po dobu 22 týdnů, a to zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však osm týdnů před tímto dnem. Pokud žena vyčerpala před porodem více než 4 týdny, poskytla se jí mateřská dovolená až do uplynutí 22 týdnů ode dne jejího nástupu, stejně tak v případě, že žena vyčerpala před porodem méně než 4 týdny, protože porod nastal dříve než určil lékař nebo od něj měla povoleno pracovat déle. Pokud vyčerpala méně než 4 týdny z jiných důvodů, mohla čerpat mateřskou dovolenou jen do 18 týdnů ode dne porodu. V případě narození mrtvého dítěte ženě náležela dovolená v délce 12 týdnů. Mateřská dovolená neměla být nikdy kratší než 12 týdnů a nesměla v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.
- další mateřskou dovolenou, která náležela ženě, která o ní požádala, a to až do 1 roku věku dítěte;
- mateřskou a další mateřskou dovolenou při převzetí dítěte do trvalé péče; takové ženě se ode dne, kdy začala o dítě pečovat, poskytovala mateřská dovolená nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne

³³ V případě výpovědi dané pro organizační změny byla stanovena povinnost organizace zajistit nové vhodné zaměstnání, výpovědní lhůta pak končila teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splnila, nedohodla-li se s pracovníci jinak.

22 týdnů věku, a další mateřská dovolená do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku (tato úprava nezahrnovala muže);

- přestávky ke kojení; na každé dítě do konce 6. měsíce jeho věku příslušely 2 půlhodinové přestávky, a v dalších 3 měsících jedna půlhodinová přestávka (v případě, kdy žena pracovala alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, se poskytovala jedna půlhodinová přestávka).

Hlava VII se vztahovala i na ženy ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech; obdobně platila i pro vojákyně z povolání, příslušnice Sboru národní bezpečnosti a příslušnice Sborů nápravné výchovy.

Hned první novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, byla změněna délka mateřské dovolené z 22 týdnů na 26 týdnů.

Druhá novela zákoníku práce z roku 1969 změnila délku další mateřské dovolené z 1 na 2 roky věku dítěte (platilo i v případě převzetí dítěte do péče).

V roce 1970 došlo k upravení pracovních podmínek příslušnic Sboru národní bezpečnosti, těhotných příslušnic a matek do konce 9 měsíce po porodu v zákoně o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, zákoník práce se tedy na ně již nevztahoval.

Novelou z roku 1975 byla například rozšířena povinnost organizace zajistit nové vhodné zaměstnání i na pracovnice na mateřské dovolené a osamělé pracovníky - muže trvale pečující o dítě mladší než 15 let; podobně se nově týkala ochranná doba pro případ výpovědi i osamělých pracovníků - mužů, kteří trvale pečovali alespoň o jedno dítě mladší než 3 roky. Dále nebylo možno dát výpověď pracovníci na mateřské dovolené z důvodu, pro který může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě, a těhotné pracovníci nebo pracovníci anebo osamělému pracovníkovi, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky

z důvodu jiného porušení pracovní kázně. Rovněž nebylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící ani s pracovnící nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; šlo však s nimi, s výjimkou pracovnice na mateřské dovolené, z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí.

V roce 1987 byla novelizována ustanovení týkající se mateřské dovolené, která byla prodloužena na 28 týdnů. Nově bylo přidáno ustanovení přiznávající ženě, která porodila zároveň 2 nebo více dětí nebo ženě osamělé, mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou byl posunut ze 4 týdnů na 6 týdnů před očekávaným dnem porodu. Mateřská dovolená v případě narození mrtvého dítěte náležela ženě 14 týdnů (místo dosavadních 12 týdnů). Dále bylo nově stanoveno, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů (dosud 12 týdnů). Při převzetí dítěte se mateřská dovolená poskytovala ženě ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů a převzala-li žena dvě nebo více dětí nebo šlo-li o ženu osamělou, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhlo věku osmi měsíců.

Od roku 1988 bylo novelou k ustanovení o pracovní cestě a přeložení přidáno, že na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště smí být, vedle ženy pečující o dítě starší než 1 rok a mladší než 8 let, vysílána jen se svým souhlasem i osamělá žena pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let. Totéž platilo i pro přeložení. Také byla prodloužena další mateřská dovolená ze dvou na tři roky, totéž i v případě převzetí dítěte do péče.

Od novely z roku 1991 měla organizace povinnost zajistit nové vhodné zaměstnání pouze osamělé pracovníci nebo osamělému pracovníku trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let, a to pouze pro případ výpovědi z důvodu, že se pracovník stane nadbytečným. Dále bylo ustanovení, kterým se ukládalo organizacím budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy a organizacím a národním výborům budovat a upravit provoz jeslí, mateřských škol,

školních jídelen, družin apod., aby odpovídal potřebám pracujících žen a matek, nahrazeno ustanovením, podle kterého byly organizace povinny zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy.

Významné změny přinesla novela uskutečněná zákonem č. 74/1994 Sb. Byl zrušen čl. VII v základních zásadách, kterým se ženám přiznávalo právo na stejné postavení v práci jako muži a zajišťovaly se jim takové pracovní podmínky, které jim měly umožnit účast na práci s ohledem na jejich fyziologické předpoklady a společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně. Byly zavedeny termíny zaměstnavatel a zaměstnanec (zaměstnankyně) místo termínů organizace a pracovník. Dále bylo zavedeno, že zaměstnavatel je povinen převést zaměstnankyni, která je těhotná nebo je matkou dítěte mladšího než 9 měsíců, která pracuje v noci a o převedení požádá. Stejně tak byl zaměstnavatel povinen vyhovět, požádala-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci. Asi nejvýznamnější změnu představovalo zrušení zákazu noční práce žen, a to včetně žen těhotných a pečujících o dítě do jednoho roku věku, pro které platil dříve absolutní zákaz práce v noci. Důvodem bylo, že zákaz noční práce žen začal být chápán jako jejich diskriminace a překážka v jejich zaměstnávání. Další významnou změnou byla úprava vysílání na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, na které mohly být těhotné ženy, ženy pečující o děti do věku 8 let a osamělé ženy pečující o dítě do věku 15 let, vyslány jen se svým souhlasem; dosud na takové cesty vysílány být nesměly.

Novela provedená zákonem č. 225/1999 Sb. zrušila v souvislosti s přijetím zákona o vojácích z povolání ustanovení, kterým se na vojákyně z povolání vztahovala hlava VII. zákoníku práce, upravující pracovní podmínky žen a mladistvých.

Další významná novelizace byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb. (tzv. harmonizační novela³⁴). Byla zakotvena ustanovení týkající se povinnosti zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace zaměstnanců, včetně uvedení případů, které se za diskriminaci nepovažují. Bylo stanoveno, že pokud dojde v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Dále byla rozšířena povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci i na ženy, které kojí, konají-li práci, kterou nesmějí být zaměstnávány nebo ohrožují-li tyto práce podle lékařského posudku jejich mateřské poslání, nebo pracují-li v noci a požádají o převedení. Ke změně došlo také u zákazu některých prací ženám. Do 1. 1. 2001 mohlo Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou stanovit práce a pracoviště zakázané všem ženám, po tomto datu už může stanovit vyhláškou jen práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Důvodem této změny byla povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Nejvýznamnější změnou, kterou tato novela přinesla, bylo nahrazení institutu další mateřské dovolené institutem rodičovské dovolené, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost, a to zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci - otci dítěte od narození dítěte, v rozsahu o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodičovská dovolená je poskytována i při převzetí dítěte. Na ustanovení o rodičovské dovolené pak navazují některá ustanovení týkající se zákazu výpovědi a výjimek z tohoto zákazu, a okamžitého zrušení pracovního poměru.

³⁴ Účelem této novely bylo zejména harmonizovat české pracovní právo s právem Evropské unie.

V roce 2004 byla rozšířena ustanovení o diskriminaci: konkrétně bylo stanoveno, co se za ni nepovažuje, a přidány definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování.

Poslední novela starého zákoníku práce, vztahující se k pracovním podmínkám žen, byla přijata v roce 2005 a bylo jí rozšířeno ustanovení týkající se rodičovské dovolené při převzetí dítěte, a to tak, že bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, příslušela 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 poskytovala do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Dne 21. 4. 2006 byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR schválen nový zákoník práce (publikovaný pod č. 262/2006 Sb.), který nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Jednou z největších odlišností od starého zákoníku práce je, že nový zákoník práce vychází z principu „co není zakázáno, je dovoleno“, což přineslo posílení principu smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů (tato volnost však není neomezená, neboť musí respektovat princip ochrany zaměstnance jakožto slabší strany). Vedle toho se nový zákoník práce od starého výrazně liší tím, že je postaven na principu subsidiarity, tj. nelze-li na pracovněprávní vztahy použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem. Tento princip je ale v zákoníku práce výslovně vyjádřen až od novely provedené zákonem č. 365/2011 Sb. Při svém přijetí byl zákoník práce provázán s občanským zákoníkem na principu delegace, tedy k použití občanského zákoníku by došlo jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanovil. Ustanovení obsahující princip delegace však bylo – spolu s řadou jiných ustanovení - zrušeno nálezem Ústavního soudu (publikován pod č. 116/2008 Sb.) a Ústavní soud se přiklonil k principu

subsidiarity jakožto přirozené zásadě celého soukromého práva, tedy i práva pracovního.³⁵

V novém zákoníku práce obsažená úprava pracovních podmínek žen je rozebírána podrobně v kapitole páté této práce.

³⁵ K tomu blíže K tomu Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 40 - 41 (spoluautorky oddílu M. Kalenská a V. Štangová)

3. Mezinárodní právní úprava

Význam dokumentů mezinárodních organizací spočívá v jejich ovlivňování norem vnitrostátního práva. Na právní řád České republiky tedy mají vliv také závazky, které vznikají z mezinárodních smluv. Ústava České republiky v čl. 10 uvádí, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.³⁶

3.1. Vývoj mezinárodní právní úpravy postavení žen

Ve 20. století, a zejména po 2. světové válce, dochází k zesílenému zájmu o lidská práva. V oblasti pracovního práva jsou přijímány mezinárodní právní normy, které mají za cíl zajistit lepší pracovní podmínky zaměstnanců a vyšší standard sociálních práv. Za přijímáním takových norem stojí snaha upravovat základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto právní úpravy sjednocovat.³⁷

³⁶ Čl. 10 Ústavy České republiky byl do současného znění změněn ústavním zákonem č. 395/2001 Sb. (tzv. „euronovelou“ Ústavy). Podle původního znění tohoto článku měly přednost před zákonem a byly bezprostředně závazné pouze ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž byla Česká republika vázána. Nedostatek této úpravy však spočíval v tom, že kategorie mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách je kategorií v podstatě umělou; ustanovení o lidských právech mohou obsahovat i smlouvy jiné, a to takové, které jako celek smlouvami o lidských právech nejsou, protože se zabývají i jinými otázkami, které s ochranou lidských práv mohou souviset minimálně. Důsledkem byly problémy při hodnocení konkrétních smluv. Od zmíněné „euronovely“ Ústavy se přestalo rozlišovat mezi kategorií smluv o lidských právech a ostatními smlouvami (příčemž smlouvy o lidských právech zůstávají nadále součástí právního řádu). K tomu blíže Malenovský, J. *Mezinárodní právo veřejné, jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště právu českému*; 5., podstatně upravené a doplněné vydání, Brno: Doplněk, 2008, str. 460 - 488

³⁷ K tomu Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*; 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 43 (autorka kap. V. Štangová)

První mezinárodně právní úprava postavení žen se týkala spolupráce států při potírání obchodu se ženami, probíhajícího přes hranice států i celých kontinentů, která souvisela s upevňováním mezinárodněprávního zákazu otroctví. Cílem těchto právních úprav byla ochrana žen před krajními formami vykořisťování, které souvisely s jejich biologickými specifiky. První úmluva o obchodu se ženami byla uzavřena v roce 1904 v Paříži a obsahovala závazek států přijmout vnitrostátní opatření spočívající v dozoru na železnicích a v přístavech, výměně informací o zavlčených ženách a jejich repatriaci. V roce 1906 byla uzavřena další tzv. *Pařížská úmluva o obchodu se ženami*, podle níž byly státy povinny trestněprávně postihovat obchod se ženami. Následovalo uzavírání dalších úmluv v této oblasti – v roce 1921 došlo k uzavření *Ženevské úmluvy o potlačení obchodu se ženami a dětmi*, která rozšířila ochranu i na nezletilé dívky, od přijetí další *Ženevské úmluvy* v roce 1933 jsou za trestné považovány i případy obchodování se ženami, které se dějí se souhlasem oběti.³⁸

K ochraně žen v pracovním procesu a ke zlepšení jejich pracovních podmínek byla jako první mezinárodní právní norma v roce 1906 přijata *Bernská úmluva o zákazu noční práce žen*. Pro rozvoj mezinárodně právní úpravy v této oblasti mělo zásadní význam založení Společnosti národů roku 1919. Pakt Společnosti národů, jakožto zakládající listina, uložil členským státům „zabezpečit a zachovat slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na svém území a v zemích, s nimiž jsou v obchodních a průmyslových stycích a k tomuto cíli zřizovat a udržovat potřebné mezinárodní organizace“.³⁹ V roce 1919 byla založena a přičleněna ke Společnosti národů Mezinárodní organizace práce (dále „MOP“), která se ujala i ochrany sociálních a pracovních podmínek žen.⁴⁰

³⁸ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 117

³⁹ Tamtéž, str. 118

⁴⁰ Československo bylo zakládajícím členem Společnosti národů i zakládajícím členem MOP a jeho členství trvalo od roku 1919 nepřetržitě. K tomu blíže Galvas, M. a kol.:

Během 2. světové války ženy zastávaly pracovní místa a povinnosti mužů, což urychlilo emancipační proces a vedlo k vytvoření nové situace. V roce 1945 byla založena Organizace spojených národů (dále „OSN“).⁴¹ Její zakládající listina, *Charta Organizace spojených národů* (dále „Charta OSN“),⁴² deklarovala v preambuli víru v základní lidská práva, důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a rovná práva mužů a žen, čímž otevřela prostor pro koncepci zrovnoprávnění žen v mezinárodním měřítku a pro její mezinárodně právní vyjádření a zabezpečení.⁴³ Vedle preambule je princip rovných práv mužů a žen obsažen i v jiných člancích Charty OSN; zmíním se o nich v následující podkapitole věnované jednotlivým mezinárodním organizacím a jejich dokumentům.

Na Chartu OSN a v ní deklarovaná rovná práva žen a mužů odkazuje i preambule *Všeobecné deklarace lidských práv*, která byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů v roce 1948. Článek druhý této Deklarace pak uvádí, že každý je oprávněn ke všem právům a svobodám, jež stanoví tato Deklarace, bez jakéhokoli rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Diskriminační klauzule se vztahuje na všechna materiální ustanovení, v nichž jsou definována jednotlivá práva a svobody, bez rozlišení priority občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních práv.⁴⁴

Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání, Brno: MU a Doplněk, 2004, str. 62, 71 (autorka kap. Z. Gregorová)

⁴¹ Organizace spojených národů navazovala na Společnost národů, která své působení ukončila v roce 1946 a její budovy a majetek přešly na OSN. Potočný, M., Ondřej, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 5. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2006, str. 287

⁴² Československá republika byla jedním ze zakládajících států Organizace spojených národů. Charta OSN pro ni vstoupila v platnost 24. 10. 1945, vyhlášena byla pod č. 30/1947 Sb.

⁴³ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 118

⁴⁴ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 119

Charta OSN a Všeobecná deklaráce lidských práv utvořily potřebný legislativní základ, na kterém se mezinárodně právní úprava postavení žen začala rozvíjet. Jako první na tyto dokumenty navazovala *Úmluva o politických právech žen* z roku 1953.⁴⁵ Je to zároveň první úmluva, která neobsahuje ochranná ustanovení, je tedy nediskriminační povahy. Ukládá státům následující povinnosti:

- zajistit ženám právo hlasovat ve všech volbách za stejných podmínek jako muži bez jakékoliv diskriminace (čl. 1),
- zajistit, aby ženy byly volitelné do všech veřejně volených těles zřízených vnitrostátním právem za stejných podmínek jako muži bez jakékoli diskriminace (čl. 2),
- zajistit ženám právo zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce, zřízené vnitrostátním právem, za stejných podmínek jako muži bez jakékoli diskriminace (čl. 3).

Nediskriminační úmluvou je též *Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty*, přijatá v rámci MOP v roce 1951, podle níž mají členské státy podporovat a zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Další úmluvou, přijatou v roce 1960 v rámci Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO), byla *Úmluva o zákazu diskriminace ve vzdělání, směřující k zajištění rovného přístupu ke vzdělání*.

Protože v průběhu let docházelo k stále většímu zapojování žen do pracovního procesu, pokračoval v rámci MOP rozmach pracovních standardů zvláště se týkajících žen. Tak byla přijata v roce 1958 *Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)*, která pomáhala státům rozvíjet nediskriminační politiku a legislativu s cílem zajistit rovnost příležitostí a zacházení, ovšem s výjimkou pro případy, kdy je diskriminace z důvodu pohlaví nezbytná. Obdobně je pojata i *Úmluva*

⁴⁵ Pro Československo vstoupila v platnost 5. 7. 1955; vyhlášena byla pod č. 46/1955 Sb.

č. 103 o ochraně mateřství z roku 1952, která měla za cíl upravovat diskriminační praxi vůči ženám ztrácejícím zaměstnání z důvodu těhotenství. Přiznává vdaným ženám a matkám právo na zaměstnání a na návrat do zaměstnání po ukončení mateřských povinností. V průběhu mateřské dovolené, která je postavena na úroveň dovolené ze zdravotních důvodů, nesmí být ženě dána výpověď nebo jí v této době nesmí vypršet výpovědní lhůta. V roce 1981 byla přijata další nediskriminační úmluva - *Úmluva č. 156 o pracovnících s rodinnými povinnostmi*, jejímž cílem bylo vytvořit stejné podmínky a zacházení pro ženy a muže s rodinnými povinnostmi a stanovit, že rodinné povinnosti samy o obě nemohou být právoplatným důvodem ztráty zaměstnání, což se týká mužů i žen. Následovaly další úmluvy v rámci MOP, které byly určeny k ochraně žen v pracovním procesu a humanizaci pracovních podmínek a prostředků; mezi ně patří úmluvy chránící zdraví a bezpečnost žen při práci (např. *Úmluva č. 170 z r. 1990 o chemikáliích*), úmluvy o noční práci žen (např. *Úmluva č. 171 z r. 1990 o noční práci žen*) a úmluvy upravující pracovní podmínky žen (např. *Úmluva č. 140 z r. 1974 o placeném studijním volnu*).⁴⁶

Vyvrcholením vývoje mezinárodně právní regulace procesu emancipace a zrovnoprávnění žen, a zároveň nejdůležitějším mezinárodním dokumentem určeným ženám, je *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* z roku 1979.⁴⁷ Úmluva je zaměřená na odstranění diskriminace (úmyslné i neúmyslné) v oblasti politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné.⁴⁸ Obsahuje úpravu týkající se například zajištění stejných práv v oblasti vzdělání, nebo v oblasti zaměstnání, což se projevuje v právu na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání, v právu na stejnou odměnu a na stejné podmínky, jde-li o práci stejné hodnoty, právo na sociální zabezpečení,

⁴⁶ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 120 - 121

⁴⁷ Tamtéž, str. 122, 141

⁴⁸ Tamtéž, str. 139 - 140

právo na ochranu zdraví včetně ochrany mateřského poslání ženy a další. Detailně se této úmluvě budu věnovat níže.

Nyní se na jednotlivé mezinárodní organizace a jejich dokumenty, které se vztahují k pracovním podmínkám žen, zaměřím podrobněji.

3.2. Jednotlivé mezinárodní organizace a jejich dokumenty

Mezinárodní organizací rozumíme sdružení států, které na základě právního aktu, jímž byla zřízena, trvale vykonává určité úkoly pro členské státy, a to vlastním jménem a vlastními orgány.^{49, 50} Mezinárodní smlouvy jsou často výsledkem působení mezinárodních organizací. S takovými – multilaterálními – smlouvami se setkáváme i v českém pracovním právu, jde zejména o úmluvy uzavírané v rámci Organizace spojených národů, k ní přidružené Mezinárodní organizace práce či Rady Evropy.⁵¹

3.2.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále „OSN“) je nejdůležitější a největší celosvětovou mezinárodní organizací. OSN byla založena v roce 1945; v současnosti čítá počet členů 193 států. Centrálním sídlem je

⁴⁹ Malenovský, J. *Mezinárodní právo veřejné, jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště právu českému*; 5., podstatně upravené a doplněné vydání, Brno: Doplněk, 2008, str. 146

⁵⁰ Myšleny jsou tedy pouze organizace tzv. „mezivládní“ (tudíž nikoliv ty, které tvoří fyzické nebo právnické osoby a které označujeme jako tzv. „nevládní organizace“). K tomu blíže tamtéž

⁵¹ Vedle multilaterálních smluv se v českém pracovním právu setkáváme i s bilaterálními mezinárodními smlouvami, tedy těmi, které uzavírají dva státy mezi sebou. Tyto smlouvy mají za cíl zabezpečit cizím státním příslušníkům, že jim po dobu pracovní činnosti u nás vznikají práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích za stejných podmínek jako našim občanům. Nejširší bilaterální smlouvou tohoto druhu je Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů (publikována pod č. 227/1993 Sb.). K tomu Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2 aktualizované a doplněné vydání, Brno: MU a Doplněk, 2004, str. 49 – 50 (autorka kap. Z. Gregorová)

New York. Její zakládací listinu představuje Charta OSN. Charta OSN ve své preambuli a prvním článku vyhláší cíle OSN, mezi něž patří: zachovávat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet mezi národy přátelské vztahy, zajišťovat mezinárodní hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární spolupráci. Hlavními orgány OSN jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Poručenská rada,⁵² Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát. Pro sociální sféru je nevýznamnějším orgánem Hospodářská a sociální rada, která působí v oblasti hospodářské, sociální, výchovné a zdravotnické; v těchto oblastech vydává doporučení. Rada uzavírá s odbornými organizacemi smlouvy o jejich přidružení k OSN, pro sociální oblast jsou mezi takovými přidruženými odbornými organizacemi nejvýznamnější Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO), Světová zdravotnická organizace a Světová banka.⁵³

Mezi nejdůležitější dokumenty OSN patří Charta OSN, Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

O *Chartě OSN* lze říci, že se jedná o první univerzálně platný instrument ochrany lidských práv a svobod ukládající státům povinnost zabezpečit tato práva a svobody bez diskriminace pro muže i pro ženy.⁵⁴ Z tohoto pohledu je významný článek 1 Charty, který vyhláší cíle OSN, mezi něž patří i cíl „uskutečňovat mezinárodní součinnost řešením mezinárodních problémů rázu hospodářského, sociálního, kulturního

⁵² Tento orgán plnil svou funkci v minulosti - plnil úkoly v oblasti správy a kontroly poručenských území. Dnes již aktivně nepracuje, v případě potřeby však může být jeho činnost obnovena. K tomu Čepelka, Č., Šturma P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, str. 503 a Zdroj: United Nations – Trusteeship Council, dostupný z <http://www.un.org/en/mainbodies/trusteeship/>

⁵³ K tomu Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 44 - 45 (autorka kap. V. Štangová)

⁵⁴ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 119

nebo humanitárního a podporováním a posilováním úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství“. Významné jsou i články 55 a 56. V článku 55 písm. c) ukládá Charta OSN Spojeným národům pracovat „pro obecnou úctu k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství a pro jejich zachování.“ Navazující článek 56 pak stanoví závazek všech členů „postupovat společně i jednotlivě v součinnosti s Organizací spojených národů, aby bylo dosaženo cílů stanovených článkem 55.“ Dále Charta OSN obsahuje v článku 62 odst. 2 a článku 68 zmocnění pro Hospodářskou a sociální radu k vytváření doporučení s cílem podporovat úctu k lidským právům a svobodám pro všechny a usnadnit tak i jejich realizaci v oblasti zrovnoprávnění žen, a dále zmocnění ke zřízení zvláštní komise pro podporu lidských práv.⁵⁵

Všeobecná deklarace lidských práv, schválená v roce 1948, není mezinárodní smlouvou a není právně závazná, přesto jde o dokument s vysokou morální prestiží u vlád členských států OSN, ale i u nejširší veřejnosti.⁵⁶ Jak uvádí ve své preambuli, byla vyhlášena jako společný cíl pro všechny národy a všechny státy za účelem, aby se každý jednotlivec a každý orgán společnosti snažil vyučováním a výchovou rozšířit úctu k základním lidským právům a svobodám v ní uvedených a zajistit vnitrostátními i mezinárodními opatřeními jejich všeobecné a účinné uznávání a zachovávání.

První dva články stanoví, že všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv a že každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného

⁵⁵ V roce 1946 v návaznosti na toto ustanovení zřídila Rada Komisi pro status žen se statutem expertního orgánu Rady. Úkolem této komise je například připravovat návrhy dokumentů určených k ochraně práv žen.

⁵⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 45 (autorka kap. V. Štangová)

smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. V dalších článcích následuje výčet nejvýznamnějších základních lidských práv a svobod, mezi které náleží právo na život, svobodu a osobní bezpečnost; zákaz otroctví nebo nevolnictví; právo na rovnost před zákonem a na stejnou ochranu zákona i na ochranu proti diskriminaci; zákaz svévolného zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence; právo volného pohybu a svobodné volby bydliště; stejná práva mužů i žen za trvání manželství i pro jeho rozvázání; právo vlastnit majetek; svoboda myšlení, svědomí, náboženství, přesvědčení a projevu; svoboda pokojného shromažďování a sdružování a další.

Deklarace obsahuje i sociální práva, kterými jsou právo na sociální zabezpečení; právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti; nárok na stejný plat za stejnou práci, právo na odpočinek a na zotavení a pravidelnou placenou dovolenou; právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, při nezpůsobilosti k práci, ve stáří apod. Mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc. Deklarace přiznává i právo na vzdělání.

Závěrem Deklarace určuje, že výkon práv a svobod lze podrobit jen takovým omezením, která stanoví zákon výhradně za účelem, aby bylo zajištěno uznávání a zachovávání práv a svobod ostatních a vyhověno spravedlivým požadavkům morálky, veřejného pořádku a obecného blaha v demokratické společnosti.

Základní lidská práva a svobody uvedené v Deklaraci se staly východiskem pro řadu dalších mezinárodních smluv i obsahem ústav mnoha států.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech obsahují minimální obecný standard lidských práv. Na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv jsou závazné, proto bylo jejich přijetí

náročnější. V těchto dokumentech měla být již detailně formulována jednotlivá práva a svobody jednotlivce a navíc měla být přijata organizační opatření a postupy pro ty případy, kdy lidská práva nejsou dodržována a dochází k jejich porušování.⁵⁷ Oba dokumenty byly schváleny po mnohaletém jednání v roce 1966, v platnost vstoupily roku 1976.⁵⁸

Pakt o občanských a politických právech obsahuje obdobný výčet práv jako Všeobecná deklarace lidských práv – např. právo na život; zákaz mučení; svoboda pohybu; právo na svobodu myšlení, svědomí, náboženství, projevu; právo na pokojné shromažďování; svoboda sdružovat se s jinými; stejná práva mužů i žen při sňatku, v manželství i při rozvodu a další. Smluvní strany (státy) Paktu se zavázaly respektovat práva v něm uznaná a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území bez rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Zavázaly se rovněž zajistit stejná práva pro muže i pro ženy na požívání všech práv v Paktu uvedených.

Úvodní ustanovení Paktu o hospodářských, kulturních a sociálních právech, která přiznávají právo všem národům na sebeurčení a na základě něhož pak určují svůj statut a svobodně uskutečňují svůj hospodářský, sociální a kulturní vývoj, jsou shodná s ustanoveními Paktu o občanských a politických právech. Shodný je i závazek států zaručit jednotlivcům práva formulovaná v Paktu bez diskriminace a zajistit rovná práva mužů a žen při požívání všech práv uvedených v Paktu. Pakt zakotvuje řadu sociálních práv, mezi nimi zejména právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme. S tím souvisí i právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které

⁵⁷ Potočný, M., Ondřej, J.: *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 95

⁵⁸ Pro Československo vstoupily oba v platnost 23. 3. 1976; vyhlášeny byly pod č. 120/1976 Sb.

zahrnují i spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty (zvláště zdůrazněno vůči ženám). Mezi další práva uvedená v Paktu patří právo na zakládání odborových organizací a účast v nich; právo na sociální zabezpečení; právo na přiměřenou životní úroveň; právo na fyzické i duševní zdraví či právo na vzdělání. Zvláštní ochrana by dle Paktu měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte, přičemž během tohoto období by pracujícím matkám měla být poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.

Oba Pakty obsahují ustanovení o mezinárodních kontrolních opatřeních, která mají zajistit dodržování závazků z Paktů plynoucích, přičemž způsob stanovený v Paktu o občanských a politických právech je přísnější než u Paktu druhého. Tento odlišný přístup je odůvodněn tím, že skupinu občanských a politických práv může zajistit běžnými vnitrostátními prostředky každý stát, ale provádění hospodářských, sociálních a kulturních práv závisí na stupni rozvoje konkrétního státu a na jeho možnostech tato práva uskutečnit. Proto jsou kontrolní opatření uvedená v Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech méně přísná. Státy mají pouze povinnost pravidelně předkládat zprávy Hospodářské a sociální radě o přijatých opatřeních a o pokroku dosaženém při dodržování práv obsažených v tomto Paktu.⁵⁹

Mezi významné dokumenty patří také *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* (dále „Úmluva“) z roku 1979.⁶⁰ Výraz „diskriminace žen“ definuje Úmluva v článku 1 jako jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví. Státy, jakožto smluvní strany, se zavázaly „všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen“ a v souvislosti

⁵⁹ K tomu Potočný, M., Ondřej, J.: *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 5.*, doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 96 - 97

⁶⁰ Pro Československo vstoupila v platnost 18. 3. 1982; vyhlášena byla pod č. 62/1987 Sb.

s tím přijaly povinnost přijmout příslušná opatření, která Úmluva výslovně uvádí (čl. 2).⁶¹

Úmluva ukládá státům přijímat příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k potlačení všech forem obchodu se ženami a vykořisťování prostitutek žen (čl. 6).⁶² Část II Úmluvy (články 7, 8 a 9) se zabývá závazkem států odstranit diskriminaci ve sféře politických a občanských práv. Státy se v čl. 7 zavazují přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v politickém a veřejném životě země a zejména zajistit ženám právo:

- hlasovat ve všech volbách a veřejných referendech a právo na zvolení do všech veřejně volených orgánů,
- účastnit se na tvorbě a provádění státní politiky a zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce na všech úrovních řízení státu,
- účasti v nevládních organizacích a sdruženích zapojených do veřejného a politického života země.

Obdobně byla tato práva vyjádřena již v Úmluvě o politických právech žen z roku 1953, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen je rozšiřuje a upřesňuje.

Článek 10 v Části III Úmluvy zavazuje státy k přijetí veškerých příslušných opatření k odstranění diskriminace žen v oblasti vzdělávání.⁶³

⁶¹ Státy mají např. povinnost zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách; přijmout příslušná legislativní a jiná opatření, včetně sankcí, zakazující veškerou diskriminaci žen; zavést právní ochranu práv žen a na rovném základě s muži zajišťovat prostřednictvím příslušných národních soudů a jiných veřejných institucí účinnou ochranu žen proti jakémukoli aktu diskriminace; nebo přijímat veškerá příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem.

⁶² Jde o opatření vztahující se na prostituci samotnou a směřující k odstranění jejich příčin, mezi které patří zejména celková zaostalost, chudoba, ngramotnost, nebo také nedostatek pracovních příležitostí. Jako možná opatření připadají v úvahu výchovné, kvalifikační a rekvalifikační programy, které ženám umožní s prostitucí skončit. Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 127

⁶³ Státy se například zavazují zajistit stejné podmínky pro volbu zaměstnání a povolání, pro přístup ke studiu a pro získání absolventských vysvědčení, dosažení diplomů ve vzdělávacích zařízeních všech kategorií ve venkovských i městských

Z hlediska tématu mojí práce je nejpodstatnější článek 11 Úmluvy, týkající se odstraňování diskriminace žen v zaměstnání. Ukládá státům přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání „s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména:

- práva na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí;
- práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování;
- práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;
- práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;
- práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.“

Druhý odstavec tohoto článku zavazuje státy přijmout příslušná opatření k zabránění diskriminace žen v zaměstnání z důvodu manželství či mateřství, což má za cíl zajistit ženám jejich reálné právo na práci. Jde o opatření vedoucí k:

- „zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu;

oblastech. Cílem je poskytnout dívkám vzdělání za stejných podmínek jako hochům, aby se mohly rovnocenně sociálně a společensky realizovat, soutěžit na trhu práce za stejných podmínek a mít rovné příležitosti pro dosažení ekonomické nezávislosti. Tamtéž, str. 130

- zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků;
- prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti;
- poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.“

Odstavec třetí pak stanoví, že „právní předpisy upravující poskytování ochrany ve věcech uvedených v tomto článku, budou pravidelně přehodnocovány ve světle vědeckých a technických znalostí a dle potřeby budou revidovány, rušeny nebo rozšiřovány“. Uskutečnění ochranných opatření obsažených v článku 11 mimo jiné vyžaduje, aby státy přijaly příslušnou vnitrostátní ochrannou legislativu, a to přesto, že jim článek 11 výslovně takovou povinnost nenařizuje.⁶⁴

Následující články Úmluvy se zaměřují na odstranění diskriminace žen v oblasti péče o zdraví a v ostatních oblastech hospodářského a společenského života,⁶⁵ na problémy venkovských žen, na rovnost žen s muži před zákonem, a také na odstranění diskriminace žen ve věcech týkajících se manželství a rodinných vztahů.

V části páté je obsažen implementační režim Úmluvy, který je považován za monitorovací a conciliační systém napomáhající plnění Úmluvy, jehož součástí je Úmluvou ustavený Výbor pro odstranění diskriminace žen (dále Výbor).⁶⁶ Úkolem Výboru je projednávat zprávy států „o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, jež přijaly za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen“. Dále Výbor prostřednictvím

⁶⁴ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 132

⁶⁵ Sem spadá např. právo na rodinné přídavky, nebo právo na bankovní půjčky, hypotéky a jiné formy finančního úvěru.

⁶⁶ Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 136

Hospodářské a sociální rady podává každý rok zprávu Valnému shromáždění Organizace spojených národů o své činnosti a může také předkládat návrhy a všeobecná doporučení vycházející z prostudování zpráv zaslaných státy. V roce 1999 byl k Úmluvě přijat Opční protokol⁶⁷ umožňující osobám nebo skupinám osob, které podléhají jurisdikci státu - smluvní strany Opčního protokolu, a které se považují za oběti porušení kteréhokoli z práv stanovených Úmluvou ze strany tohoto státu, předložit o takovém porušení Výboru oznámení. Výbor oznámení projedná, a pokud budou spolehlivé informace nasvědčovat tomu, že stát porušuje práva stanovená Úmluvou, zahájí vyšetřování a jeho závěr pak předloží příslušnému státu zároveň s vyjádřeními a doporučeními. Následně může Výbor vyzvat daný stát, aby ho informoval o opatřeních, které přijal v reakci na vyšetřování.

Dosud Úmluvu ratifikovalo nebo k ní přistoupilo 175 států. Úmluva ovšem umožňuje státům učinit při ratifikaci nebo při přístupu k Úmluvě výhradu; nepřipustné jsou pouze výhrady, které nejsou slučitelné s předmětem a účelem Úmluvy. Řada států této možnosti využila a objevily se tak výhrady týkající se například omezování práv žen v oblasti dědického práva a majetkových práv nebo v oblasti ekonomických příležitostí, svobody pohybu a pobytu.⁶⁸

3.2.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je jednou z nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN. Řadí se do skupiny sociálních, zdravotních a kulturních odborných organizací. Odborné organizace přidružené k OSN zůstávají nadále samostatnými mezinárodními organizacemi, ale vzhledem k tomu, že dobrovolně přijaly status odborných organizací OSN, má OSN ve vztahu

⁶⁷ Pro Českou republiku vstoupil v platnost 26. 5. 2001; vyhlášen byl pod č. 57/2001 Sb. m. s..

⁶⁸ K tomu Hýbnerová, S. *Mezinárodně právní ochrana lidských práv žen*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 139 - 140

k odborným organizacím právo koordinovat jejich činnost v souladu s dohodami o přidružení, které s nimi jménem OSN uzavírá Hospodářská a sociální rada.⁶⁹

Mezinárodní organizace práce (dále „MOP“) byla založena v roce 1919, v současné době má 183 členů. Sídlo MOP je v Ženevě. Hlavními orgány jsou Mezinárodní konference práce, která představuje nejvyšší orgán, Správní rada, která je výkonným orgánem a Mezinárodní úřad práce, který je stálým sekretariátem. Pro práci orgánů je typický princip tripartity – jsou tedy složeny ze tří složek, tj. z představitelů vlád, představitelů zaměstnanců a představitelů zaměstnavatelů každého členského státu. K hlavním úkolům MOP patří přijímat mezinárodní úmluvy a doporučení, které se týkají zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství. Úmluvy, nabývající závaznosti ratifikací, se ratifikací a zveřejněním stávají součástí právního řádu členského státu, který je povinen inkorporovat ratifikovanou úmluvu do vnitrostátního práva. Doporučení nepodléhají ratifikaci a neukládají členským státům povinnosti – mají za úkol zejména připravovat podmínky pro pozdější přijetí mezinárodní úmluvy nebo pro změnu úmluvy již nevyhovující. Státy jsou také povinny zachovávat tzv. základní normy, které jsou stanoveny ústavou MOP a jejím doplněním Filadelfskou deklarací z roku 1944; konkrétně se jedná o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a o zákaz diskriminace. Vedle toho mohou také různé orgány MOP přijímat i rezoluce, které ovšem nejsou právně závazné. Právně závazný není ani Mezinárodní zákoník práce, vypracovaný v roce 1939 a doplněný roku 1951, resp. závazná jsou pouze ta ustanovení, která členské státy výslovně ratifikovaly. Jeho význam spočívá hlavně v tom, že je pomocným dokumentem při legislativních pracích, popřípadě může sloužit jako návod při interpretaci právních norem. MOP provádí též kontrolní činnost, která se zaměřuje na plnění mezinárodního závazku členským státem. Dále

⁶⁹ K tomu Potočný, M., Ondřej, J.: *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 5.*, doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 297

vykonává činnost v oblasti poradenské, publikační a výchovné, například formou pořádání odborných kurzů a seminářů.⁷⁰

Nejznámějšími úmluvami MOP, které se dotýkají pracovních podmínek žen, jsou:

- *Úmluva č. 100/1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty*,⁷¹ která stanoví, že každý členský stát bude podporovat a zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty, přičemž tuto zásadu může provádět vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky či kombinací těchto prostředků. Rovněž stanoví, že za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty se nebude považovat rozdílné odměňování pracovníků, které odpovídá bez ohledu na pohlaví rozdílu, určeným takovýmto objektivním hodnocením práce, jež má být vykonávána.
- *Úmluva č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání*⁷² obsahuje definici diskriminace⁷³, vymezení toho, co se za diskriminaci nepovažuje⁷⁴, a především závazek členských států vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na

⁷⁰ K tomu Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 47 - 48 (autorka kap. V. Štangová)

⁷¹ Pro Československo vstoupila v platnost 30. 10. 1958; vyhlášena byla pod č. 450/1990 Sb.

⁷² Pro Československo vstoupila v platnost 21. 1. 1965; vyhlášena byla pod č. 465/1990 Sb.

⁷³ Diskriminací se rozumí jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.

⁷⁴ Za diskriminaci Úmluva nepovažuje jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání. Rovněž může členský stát (po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků) stanovit, že se za diskriminaci nebudou pokládat jiná zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodů jako pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině nebo sociální či kulturní statut, obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu.

prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřenými i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru. K tomu Úmluva stanoví, jakými metodami a prostředky mají členské státy tuto politiku provádět.⁷⁵

- *Úmluva č. 45/1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů,*⁷⁶ která vyslovuje zákaz zaměstnávání žen kteréhokoli věku pracemi pod zemí v dolech. Pripouští však, že členské státy mohou vnitrostátním zákonodárstvím z tohoto zákazu vyjmout určité skupiny žen.⁷⁷
- *Úmluva č. 171/1990 o noční práci*⁷⁸ v úvodních člancích definuje výrazy „noční práce“ a „noční pracovník“⁷⁹ a ukládá státům učinit ve prospěch nočních pracovníků zvláštní opatření vyžadovaná povahou noční práce. Tato opatření, která jsou stanovena jako minimální, uvádí Úmluva v dalších člancích.⁸⁰

⁷⁵ Státy mají například uloženo vydávat zákony a podporovat výchovné programy způsobilé zajistit přijetí a provádění této politiky nebo zajistit provádění této politiky při poradenství pro volbu povolání, odborném výcviku a zprostředkování práce, které podléhají kontrole národních orgánů.

⁷⁶ Pro Československo vstoupila v platnost 12. 6. 1951; vyhlášena byla pod č. 441/1990 Sb. Vzhledem k tomu, že tato Úmluva kolidovala se závazky České republiky vyplývajícími z práva Evropské unie, rozhodla se Česká republika tuto Úmluvu vypovědět. Vypovězení nabylo účinnosti 24. 4. 2009. K tomu blíže kapitola pátá (oddíl 5.1.2) této práce.

⁷⁷ Jedná se o ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí ruční práci; o ženy vykonávající zdravotnické a sociální služby; o ženy, které v průběhu jejich studia prodělávají období výcviku v podzemních částech dolu; a o všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání jiného než ručního.

⁷⁸ Pro Českou republiku vstoupila v platnost 6. 8. 1997; vyhlášena byla pod č. 230/1998 Sb.

⁷⁹ Noční prací rozumí Úmluva veškerou práci, která je vykonávána po dobu ne méně než sedmi po sobě jdoucích hodin zahrnující interval mezi půlnocí a pátou hodinou ranní a která bude určena příslušným orgánem po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami. Nočním pracovníkem je dle Úmluvy zaměstnaná osoba, jejíž práce vyžaduje, aby byla vykonávána v průběhu podstatného počtu hodin noční práce, který přesahuje stanovený limit (tento limit bude projednán s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami).

⁸⁰ Jedná se například o opatření související s převedením nočních pracovníků na jinou práci v případě, že budou uznáni za nezpůsobilé pro noční práci. Výslovně jsou uvedena opatření týkající se pracovníků těhotných nebo těch, které se nachází v období před porodem nebo po něm. Tato opatření mohou zahrnovat převedení na denní práci,

3.2.3. Rada Evropy

Rada Evropy je regionální evropská organizace. Založena byla v roce 1949; nyní má 47 členů. Sídli ve Štrasburku. Hlavními orgány jsou Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, Sekretariát, v jehož čele stojí generální tajemník, a Kongres místních a regionálních úřadů Evropy. Rada Evropy působí ve všech oblastech veřejného života, vyloučena je pouze oblast obrany. Jejím hlavním cílem je podporovat jednotu mezi členskými zeměmi a tím účinněji zabezpečovat realizaci ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, usnadnit jejich ekonomický a sociální pokrok, zlepšit životní podmínky a rozvíjet lidské hodnoty.⁸¹

Úmluvy, dohody a protokoly, které Rada Evropy přijímá, jsou závazné jen pro ty státy, které je přijaly. Mezi nejvýznamnější dokumenty Rady Evropy náleží nepochybně Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950⁸² a její protokoly a Evropská sociální charta z roku 1961,⁸³ doplněná Dodatkovým protokolem z roku 1988, v letech 1991 a 1995 novelizovaná dalšími protokoly, a revidovaná v roce 1996.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod obsahuje především občanská a politická práva. Sociální práva jsou uvedena pouze v článku 4, který stanoví zákaz nucené nebo povinné práce, a v článku 11, který každému přiznává - spolu s právem na svobodu pokojně se shromažďovat a sdružovat se s jinými - také právo zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo do nich vstupovat. Užívání všech

je-li to možné, poskytování dávek sociálního zabezpečení nebo prodloužení mateřské dovolené.

⁸¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 48 (autorka kap. V. Štangová)

⁸² Pro Československo vstoupila v platnost 18. 3. 1992; vyhlášena byla pod č. 209/1992 Sb.

⁸³ Pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. 11. 1999; vyhlášena byla pod č. 14/2000 Sb. m. s.

práv a svobod v Úmluvě přiznaných musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu. Touto Úmluvou byl také zřízen Evropský soud pro lidská práva, který je oprávněn projednávat a rozhodovat jak spory mezi smluvními stranami, tak i spory mezi fyzickou osobou, nevládní organizací nebo skupinou jednotlivců a smluvní stranou.

Dalším významným dokumentem Rady Evropy je *Evropská sociální charta* (dále také „Charta“). Tato mezinárodní smlouva je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce.⁸⁴ Vzhledem k tomu, že Charta musela být akceptovatelná i pro ekonomicky méně vyvinuté evropské státy, formuluje jen minimální standard hospodářských a sociálních práv, což nebrání jednotlivým účastníkům, aby podle svých ekonomických a finančních možností zvýšili úroveň jednotlivých práv.⁸⁵

Charta se člení na 5 částí. První část obsahuje seznam 19 sociálních práv, která se smluvní státy zavazují zajistit a vytvořit podmínky pro jejich realizaci. Do tohoto seznamu se řadí např. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu, právo odborově se organizovat a právo kolektivně vyjednávat, právo zaměstnaných žen na zvláštní ochranu v případě mateřství, právo na sociální zabezpečení a další. Ve druhé části jsou stanoveny konkrétní závazky, které pro členské státy vyplývají ze zajišťování jednotlivých práv uvedených v první části. Třetí část obsahuje závazky smluvních stran spojené s ratifikací Charty. Konkrétně se jedná o závazek smluvní strany považovat část první za deklaraci cílů, o jejichž dosažení bude usilovat všemi vhodnými prostředky, a dále o závazek považovat pro sebe za závazné alespoň pět ze sedmi zde uvedených článků části druhé a kromě těchto článků také další články a číslované odstavce části

⁸⁴ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 49 (autorka kap. V. Štangová)

⁸⁵ K tomu Potočný, M., Ondřej, J.: *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 115

druhé Charty podle svého výběru tak, aby celkový počet článků nebo číslovaných odstavců, kterými bude vázána, nebyl menší než 10 článků a 45 číslovaných odstavců. Smluvní státy tak nemají povinnost ratifikovat Chartu jako celek, ale namísto toho jsou povinny vybrat si určitý počet článků s konkrétními právy. Čtvrtá část Charty se pak týká kontroly provádění závazků obsažených v Chartě. Pátá část upravuje způsoby aplikace Charty v mimořádných případech (např. v době války) a vztah Charty k právu vnitrostátnímu a k jiným mezinárodním smlouvám.⁸⁶

Dodatkovým protokolem z roku 1988⁸⁷ se počet článků Charty navýšil o další 4 články s těmito právy: právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, právo na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí a právo starých osob na sociální ochranu. Část druhá Protokolu pak obsahuje konkrétní závazky pro zajišťování jednotlivých práv, k jejichž prosazování se smluvní strana podle části třetí zavázala. Podle části třetí Protokolu se smluvní stany zavazují považovat se za vázanou jedním nebo více z čtyř článků Protokolu.⁸⁸

V roce 1996 byla Revidovanou Evropskou sociální chartou zvýšena úroveň ochrany zaměstnanců přidáním dalších 8 článků.⁸⁹ Katalog práv se tak nově rozšířil například o právo na ochranu v případě skončení zaměstnání; nárok na důstojnost v práci; právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení nebo právo na bydlení. Smluvní strany si nyní musí vybrat šest z devíti článků, uvedených v části třetí, které se pro ně stanou závaznými, a dále si musí vybrat další články, kterými budou vázány, a

⁸⁶ K tomu Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 49 (autorka kap. V. Štangová)

⁸⁷ Pro Českou republiku vstoupil v platnost 17. 12. 1999; vyhlášen byl pod č. 15/2000 Sb. m. s.

⁸⁸ Česká republika se prohlásila za vázanou všemi čtyřmi články Protokolu.

⁸⁹ Česká republika revidovanou Chartu zatím neratifikovala.

to tak, aby úplný počet článků a číslovaných odstavců nebyl nižší než 16 článků nebo 63 číslovaných odstavců.⁹⁰

Kontrola provádění závazků plynoucích z Charty je kontrolou administrativní. Spočívá v předkládání zpráv generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, původně v dvouletých, nyní ve čtyřletých lhůtách. Zprávy jsou prošetřovány Evropským výborem pro sociální práva (dříve Výbor expertů). Závěry Výboru jsou předkládány prostřednictvím generálního tajemníka Poradnímu shromáždění Rady Evropy, které své názory na ně sdělí Výboru ministrů. Ten pak předkládá konečnou zprávu státům ve formě doporučení.⁹¹

Co se týče postavení žen, přiznává Evropská sociální charta zaměstnaným ženám v případě mateřství a ostatním zaměstnaným ženám, pokud je to vhodné, právo na zvláštní ochranu ve své práci. Pro jeho naplnění se smluvní strany zavazují poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 12 týdnů tak, že v této době obdrží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů. Dále se smluvní strany zavazují, že budou považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní lhůta skončila během takové nepřítomnosti. Dále mají smluvní strany stanovit, aby matky kojící své děti měly pro tento účel nárok na dostatek volného času. Revidovanou Evropskou sociální chartou byly tyto závazky rozšířeny – nově se ukládá státům poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 14 týdnů; považovat za nezákonnou výpověď danou zaměstnankyni od okamžiku, kdy zaměstnavateli oznámí své těhotenství, do okamžiku skončení její mateřské dovolené; regulovat zaměstnávání noční prací těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti; a zakázat

⁹⁰ K tomu Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 50 (autorka kap. V. Štangová)

⁹¹ K tomu tamtéž, str. 50 – 51, nebo také Potočný, M., Ondřej, J.: *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 116 - 117

zaměstnávání těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti při podzemním dolování a při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy, a přijmout vhodná opatření na ochranu zaměstnaneckých práv těchto žen.

V souvislosti s tématem mé práce lze zmínit také závazek spojený s právem na spravedlivou odměnu za práci, a to závazek smluvních stran uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. K tomu lze dále uvést právo všech pracovníků na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví, které bylo jako jedno ze čtyř práv připojeno k Chartě Dodatkovým protokolem. Na toto právo navazuje závazek smluvních stran přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře naplňování tohoto práva například v oblasti přístupu k zaměstnání, ochrany proti propuštění, odborného poradenství a rekvalifikace, pracovních podmínek včetně odměňování nebo rozvoji kariéry včetně povýšení. Za zmínku stojí také právo uvedené v Revidované Evropské sociální chartě, které dává všem osobám s povinnostmi k rodině, které jsou nebo si přejí být zaměstnané, právo tak činit, aniž by byli diskriminováni a pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými povinnostmi. K tomuto právu se pak pojí závazek smluvních stran přijmout vhodná opatření zohledňující potřeby takových pracovníků v oblasti pracovních podmínek a sociálního zabezpečení nebo opatření rozvíjející nebo podporující služby denní péče o děti; nebo zajistit, aby povinnosti k rodině jako takové nezakládaly platný důvod pro skončení zaměstnání.

4. Právní úprava Evropské unie

Podobně jako právní úprava obsažená v mezinárodních dokumentech, i právo Evropské unie ovlivňuje vnitrostátní právní řád. Dne 1. května 2004 se Česká republika spolu s dalšími devíti státy⁹² stala členským státem Evropské unie (EU), čímž došlo k propojení právního řádu EU s českým právním řádem.

Současná podoba evropské integrace je výsledkem dlouhého procesu. Plně se myšlenka integrace Evropy za účelem mírové spolupráce v hospodářské oblasti prosadila ve druhé polovině 20. století. Zásadním okamžikem bylo založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO neboli Montánní unie), které vzniklo Smlouvou o založení Evropského společenství uhlí a oceli. Tuto smlouvu uzavřelo dne 18. 4. 1951 šest evropských států (Francie, Spolková republika Německo, Itálie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko) na období padesáti let – její platnost uplynula v roce 2002, čímž ESUO zaniklo. Tytéž státy založily podpisem tzv. Římských smluv dne 25. 3. 1957 Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství atomové energie (Euratom). Od roku 1967, kdy tzv. Bruselskou smlouvou došlo ke sloučení orgánů těchto tří mezinárodních organizací, hovoříme o Evropských společenstvích (ES).

Zakládací smlouvy (tj. smlouvy, jimiž bylo ESUO, EHS a Euratom založeno) byly několikrát měněny. Změny bylo třeba činit v souvislosti s přístupem nových členských států a také kvůli nutnosti spočívající ve zkušenosti a vývoji dosavadních právních úprav a přesvědčení o

⁹² Vedle České republiky k původním 15 členským státům přibylo také Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, řecká část Kypru, Slovensko a Slovinsko. Od 1. 1. 2007 se Evropská unie dále rozšířila o Bulharsko a Rumunsko na současných 27 členských států.

koncepční reformě (doplnění) zakládacích smluv ve smyslu účinnější integrace.⁹³ K důležitým mezníkům patří přijetí:

- Jednotného evropského aktu v roce 1986,
- Maastrichtské smlouvy (Smlouvy o Evropské unii) v roce 1992,
- Amsterodamské smlouvy v roce 1997,
- Niceské smlouvy v roce 2001,
- Lisabonské smlouvy v roce 2007.

Lisabonská smlouva, jež vstoupila v platnost 1. 12. 2009, znamenala změnu zakládacích smluv EU a ES – Smlouvy o EU (SEU) a Smlouvy o založení ES, která se nadále bude nazývat Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU). Vstupem v platnost Lisabonské smlouvy Evropská unie nahradila Evropské společenství, je jeho nástupkyní a má právní subjektivitu. Z původních společenství (ESUO, ES, Euratom) tak nyní existuje pouze Euratom, jeho role je však okrajová. Od vstupu v platnost Lisabonské smlouvy není třeba odlišovat právo komunitární od práva unijního,⁹⁴ hovoříme o právu EU.⁹⁵

Jak jsem již výše uvedla, stávající podoba Evropské unie je výsledkem dlouhého vývoje. Z původního společenství, jehož cílem bylo vytvoření společného vnitřního trhu, ve kterém bude zaručen volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu, se stalo společenství spolupracující v řadě oblastí a s řadou dalších cílů – nejen

⁹³ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo. 3 vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 34

⁹⁴ Toto dělení přinesla Smlouva o Evropské unii. Unijní právo představovalo právo bývalého II. a III. pilíře (tj. oblast společné zahraniční a bezpečnostní politiky a policejní a justiční spolupráce, kde spolupráce mezi členskými státy probíhala více na mezinárodní než nadnárodní úrovni). Právo komunitární bylo právem I. pilíře (oblast ekonomická). K tomu Svoboda, P.: Úvod do evropského práva. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 63

⁹⁵ Právo EU tvoří především primární právo, které představují zakládací smlouvy včetně příloh, dodatků a protokolů, a jejich pozdější změny; a sekundární právo, které tvoří právní akty přijaté orgány EU (Evropskou komisí, Radou a Evropským parlamentem) a mezi něž se řadí nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Mezi další prameny se řadí obecné právní zásady, rozhodnutí Evropského soudního dvora (nyní Soudního dvora Evropské unie), mezinárodní smlouvy mezi EU a třetími subjekty (např. s mezinárodními organizacemi nebo třetími - nečlenskými - státy), nebo smlouvy mezi členskými státy.

hospodářských (vedle vytváření vnitřního trhu je cílem též vytváření hospodářské a měnové unie, usilování o vyvážený hospodářský růst a konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství směřující k plné zaměstnanosti, ochrana životního prostředí aj.), ale i sociálních (k nimž patří boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podpora sociální spravedlnosti a ochrany, rovnost mužů a žen, mezigenerační solidarita aj.), kulturních (spočívá v respektu bohaté kulturní a jazykové rozmanitosti a směřuje k zachování a rozvoji evropského kulturního dědictví), a jiných, rovněž vyjmenovaných v čl. 3 SEU.

Oblast pracovního práva a sociálního zabezpečení má svůj základ v sociální politice Evropské unie.⁹⁶ Pracovní právo EU však v současnosti není ustáleným pojmem; jeho všeobecně uznávaná definice zatím neexistuje. Stejně tak zatím neexistuje ani ucelený systém pracovního práva EU, neboť zákonodárství Evropské unie je v této oblasti stále ovládáno principem subsidiarity.⁹⁷ S rostoucím významem sociální politiky ovšem EU reguluje stále více oblastí společenského života, které řadíme do pracovního práva.

Proces sblížení českého pracovního práva a práva EU, probíhající již před vstupem České republiky do EU, ovlivnil pracovněprávní instituty různou měrou. Některé byly dotčeny zásadnějšími změnami, jedná se např. o oblast rovného zacházení a zákazů diskriminace, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní

⁹⁶ Činnosti EU v různých oblastech se označují jako tzv. politiky EU. V současnosti je předmětem sociální politiky (s úzkým vztahem k pracovnímu právu) prosazování práva na volný pohyb pracovníků a dalších osob, rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace, politiky zaměstnanosti a sociálního dialogu. Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 57 (autor kap. M. Štefko)

⁹⁷ Podle zásady subsidiarity jedná Unie v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie (čl. 5/2 SEU).

doby, doby odpočinku; u jiných, např. v oblasti odpovědnosti za škodu, výraznější změny nenastaly.⁹⁸

Pro pracovní právo obecně jsou z primárního práva EU významné následující články: čl. 3 SEU, v němž jsou stanoveny základní cíle EU (viz výše); čl. 19 SFEU, jenž dává Radě možnost přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci; čl. 45 – 48 SFEU, které upravují jednu ze základních zásad EU – volný pohyb pracovníků v Unii; čl. 145 – 150 SFEU zabývající se politikou zaměstnanosti; čl. 151 – 161 SFEU zabývající se sociální politikou a čl. 162 – 164 SFEU, které obsahují ustanovení o Evropském sociálním fondu.⁹⁹

Co se týče postavení žen, v primárním právu se tohoto tématu dotýkají čl. 3 SEU a čl. 8 SFEU, které vyjadřují podporu rovnosti žen a mužů a rovnému zacházení pro ně. Dále podle čl. 19 SFEU může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné na základě pohlaví. Dle čl. 153 SFEU Unie podporuje a doplňuje činnost členských států také v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. S tím souvisí čl. 157 SFEU, který stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci; dále vymezuje pojmy odměna a rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví, a stanoví, že s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

⁹⁸ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, str. 12 – 13 (autor kap. M. Bělina)

⁹⁹ Cílem Evropského sociálního fondu, který je spravován Komisí, je rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a geografickou mobilitu uvnitř Unie a usnadňovat jejich přizpůsobování se změnám v průmyslu a ve výrobních systémech, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací (čl. 162 SFEU).

Stejnou právní sílu jako Smlouvy má od vstupu Lisabonské smlouvy v platnost podle čl. 6 SEU Listina základních práv Evropské unie. Listina základních práv mimo jiné stanoví právo na vzdělání, právo svobodné volby povolání a právo pracovat, i zákaz diskriminace. V čl. 23 upravuje rovnost mužů a žen tak, že tato rovnost musí být zajištěna ve všech oblastech vč. zaměstnání, práce a odměny za práci; přičemž zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví. Hlava IV, nazvaná Solidarita, pak obsahuje další práva pracovníků, např. právo pracovníka na informování a na projednávání v podniku, právo na kolektivní vyjednávání a akce, právo na přístup ke službám zaměstnanosti, právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, a další. Listina základních práv EU je zatím právně závazná i pro Českou republiku, která si ale vyjednala výjimku, podle které pro ni, stejně jako pro Polsko a Velkou Británii, Listina platit nebude.

V oblasti pracovního práva sleduje zákonodárství EU v první řadě obsahovou harmonizaci národních právních úprav. Hlavním nástrojem harmonizace je směrnice, která je jedním z aktů sekundárního práva EU a jejímž hlavním úkolem je vytvořit vzájemně vyrovnané pracovní podmínky a podmínky soutěže jako nezbytný předpoklad hospodářské koncepce jednotného trhu.¹⁰⁰ Směrnice jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo. Nejsou bezprostředně použitelné, musí tak být do národních právních řádů členských států implementovány.

Mezi nejvýznamnější směrnice týkající se postavení zaměstnaných žen patří:

- *směrnice Rady ES č. 75/117 EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se*

¹⁰⁰ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek J., Král, R.: *Evropské právo*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 768 (autoři kap. R. Arnold, L. Tichý).

uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen (zrušena k 14. 8. 2009)

- *směrnice Rady ES č. 76/207 EHS ze dne 9. února 1976 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky (zrušena k 14. 8. 2009)*
- *směrnice EP a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice nahradila s účinností od 15. 8. 2009 dvě výše uvedené a některé další směrnice, přičemž jejím obsahem je pouze přepracované znění těchto dvou a některých dalších, již neplatných, směrnic, nikoliv úprava nové problematiky. Účelem přepracovaného znění je sjednocení a zpřehlednění současné právní úpravy a také zapracování platné judikatury Evropského soudního dvora tak, aby ve výsledku reflektovalo co nejpřesněji aktuální stav práva Evropské unie.¹⁰¹*
- *směrnice Rady ES č. 92/85 EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Tato směrnice mimo jiné stanoví zákaz expozice těhotných a kojících zaměstnankyň nebezpečným činitelům či pracovním podmínkám; nárok zaměstnankyň na nejméně 14 týdnů mateřské dovolené; nárok zaměstnankyň na pracovní volno bez ztráty odměny, aby se mohly podrobit prenatálnímu vyšetření; zákaz výpovědi dané zaměstnankyním po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské*

¹⁰¹ K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 33

dovolené; nebo zachování práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku.

- *směrnice Rady ES č. 79/7 EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení*
- *směrnice Rady ES č. 86/613 EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství*
- *Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.¹⁰² Tato směrnice byla k 7. 3. 2012 zrušena a nahrazena směrnicí 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME,¹⁰³ CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.*

Pro pracovní právo je rovněž významná judikatura Evropského soudního dvora (ESD), zejména v oblasti rovného zacházení a diskriminace na základě pohlaví. Z významných rozhodnutí lze jmenovat např.:

- případ 43/75: *Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de navigation aérienne Sabena* – jde o jeden z prvních případů projednávání diskriminace žen před ESD. Paní Defrenne, letuška, se soudní cestou domáhala na svém zaměstnavateli, belgické letecké společnosti Sabena, práva na stejnou odměnu dle tehdejšího čl. 119 Smlouvy o ES, neboť zjistila, že za naprosto stejnou práci dostávaly letušky v této společnosti menší plat než

¹⁰² Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) a Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného hospodářského zájmu (CEEP).

¹⁰³ BUSINESSEUROPE a UEAPME jsou podnikatelskými sdruženími malých a středních podniků.

jejich kolegové stewardi. ESD v tomto rozsudku potvrdil, že čl. 119 má přímý účinek, tzn. i jednotlivec se ho může dovolávat před národními soudy.

- *případ C-177/88: Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum* – v daném případě šlo o odmítnutí jmenovat těhotnou ženu na místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé, přestože byla nejvhodnější kandidátkou. Dle rozhodnutí ESD bylo toto odmítnutí shledáno jako diskriminační; konkrétně ho soud označil za přímou diskriminaci na základě pohlaví.
- *případ C-450/1993: Eckhart Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* – v tomto případě byla na místo ředitele vybrána ze dvou stejně kvalifikovaných kandidátů různého pohlaví žena, která byla v souladu s tehdejším zákonem spolkové země Brémy upřednostněna kvůli nižšímu zastoupení žen. ESD rozhodl, že se jedná o diskriminaci na základě pohlaví, pokud národní pravidlo stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst před stejně kvalifikovanými muži, pokud je v daném oboru jejich účast výrazně nízká. Rozsudek vyvolal kritické reakce, které se odrazily i v úpravě tehdejšího článku 141 Smlouvy o ES Amsterodamskou smlouvou – došlo k povolení pozitivní diskriminace za účelem vyrovnání nedostatečného zastoupení mužů či žen v určitém oboru.
- *případ C-409/95: Helmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko* – jednalo se o obdobnou situaci jako v případě Kalanke: při povýšení byla dána přednost ženě před druhým, stejně kvalifikovaným, kandidátem - mužem, a to opět na základě zákonné úpravy, která ovšem stanovila, že přednost může být dána kandidátovi – muži, pokud pro něj hovoří zvláštní důvody. V tomto případě ESD rozhodl, že toto národní pravidlo není v rozporu se směrnicí č. 76/207 EHS, protože poskytuje mužským kandidátům záruku, že v každém jednotlivém případě bude jejich kandidatura podrobena objektivnímu hodnocení a

mohou být upřednostněni před ženami, pokud budou zvláštní důvody v jejich prospěch. Upřednostnění žen tedy není automatické, jako tomu bylo v případě Kalanke.

- *případ C-273/97: Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irsku)* – v dané věci se paní Sirdar ucházela o místo kuchařky bojové jednotky královské námořní pěchoty (Royal Marines), byla však odmítnuta s poukazem na to, že v dané jednotce jsou zaměstnáváni pouze muži. ESD, s odkazem na směrnici č. 76/207 EHS, podle níž jsou mimo jiné členské státy oprávněny vyloučit z její působnosti takové odborné činnosti, pro jejichž výkon je pohlaví nezbytným předpokladem, a za použití zásady přiměřenosti, rozhodl, že vzhledem k povaze jednotky Royal Marines je přípustné, aby se tato skládala pouze z mužů.
- *případ C-285/98: Tanja Kreil v. Spolková republika Německo* – obdobně jako v případě Sirdar byla paní Kreil zamítnuta její žádost o službu v Bundeswehru. Zamítnutí se odvolávalo na příslušný zákon, který obecně vylučoval službu žen se zbraní (nikoliv pouze v konkrétní jednotce, jako tomu bylo v případě paní Sirdar). ESD shledal takové opatření za rozporné se směrnicí č. 76/207 EHS, neboť s ohledem na rozsah tohoto opatření se nejedná o opatření výjimečné a ospravedlnitelné zvláštním způsobem dotčených činností nebo zvláštních podmínek výkonu.¹⁰⁴

¹⁰⁴ K uvedeným případům podrobně Štangová, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 112 – 113, 131 - 142

5. Postavení žen v pracovním právu podle zákoníku práce

Postavení žen v pracovním právu je upraveno především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZPr“). Úprava postavení žen je obsažena v ustanoveních různých částí zákoníku práce, především v části desáté - v ustanoveních upravujících zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, v části osmé - v ustanoveních týkajících se překážek v práci na straně zaměstnance, v části druhé - v ustanoveních upravujících pracovní poměr, a dalších.

5.1. Zvláštní pracovní podmínky žen

5.1.1. Pojem

Obecně lze pracovní podmínky vymezit jako soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem práce.¹⁰⁵ V zákoníku práce však definice tohoto pojmu není. Základ právní úpravy pracovních podmínek obsahuje Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“ nebo „LZPS“).¹⁰⁶ Ustanovení Listiny jsou pak rozvedena v právních předpisech, zejména v zákoníku práce, který se pracovními podmínkami zabývá v ustanoveních týkajících se péče o zaměstnance¹⁰⁷ a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktual. a dopl. vyd., Brno: MU a Doplněk, 2004, str. 453 (autor kap. M. Galvas)

¹⁰⁶ Čl. 28 LZPS: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

¹⁰⁷ Péči o zaměstnance lze vykládat v širším a užším pojetí. V širším pojetí jde o soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce. Jde o takové podmínky, které přispívají k bezpečnému výkonu práce, ale také o ty, které zaměstnancům zpříjemní pobyt v zaměstnání i mimo něj, čímž se podílí na spokojenosti zaměstnanců a na jejich lepších pracovních výsledcích. V širším pojetí tak rozlišujeme péči o zaměstnance do tří skupin, a to na péči povinnou (upravenou zákony a kolektivními smlouvami vyššího stupně), smluvní (upravenou v podnikových kolektivních smlouvách) a dobrovolnou (představovanou personální politikou zaměstnavatele). V užším pojetí rozumíme péči o zaměstnance pracovníprávní vztahy upravené v části desáté zákoníku práce, která obsahuje několik různých institutů –

Institut zvláštních pracovních podmínek a dalších oprávnění žen má svůj právní základ také v Listině, a to konkrétně v čl. 29, který v odst. 1 stanoví, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky; a dále v čl. 32 odst. 2, kterým se ženám v těhotenství zaručuje zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Zákoník práce pak tato ustanovení konkretizuje zejména v hlavě IV. části desáté nazvané „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“. Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky je jedním z nejdůležitějších sociálních práv.¹⁰⁹

Potřeba zvláštních pracovních podmínek žen vyplývá z jejich důležité nezastupitelné funkce, a to funkce mateřské. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby byla ženám v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana.¹¹⁰ Při úpravě pracovních podmínek žen byla zohledněna existence dvou důležitých faktorů. Jde o:

- faktor biologický, beroucí v potaz fakt, že ženy jsou kvůli fyziologickým zvláštnostem citlivější vůči určitým druhům prací i pracovišť (týká se to zejména prací, jejichž výkon by mohl vážně ohrozit mateřské poslání žen, tedy např. prací, které jsou pro ženy fyzicky namáhavé nebo pracovišť s velkou hlučností, prašností, s velkými výkyvy teplot, atd.)

pěči o pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců - do poslední jmenované patří mj. zvláštní pracovní podmínky žen - zaměstnankyň. Část desátá ovšem neobsahuje všechny instituty spadající do této oblasti - například bezpečnost a ochrana zdraví při práci je upravena v části páté zákoníku práce. K tomu blíže Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 362 - 364 (autorka kap. M. Vysokajová)

¹⁰⁸ Bezpečností a ochranou zdraví při práci je obvykle myšlen soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují zaměstnancům, popřípadě dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci. K tomu blíže Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 354 - 355 (autor kap. P. Tröster)

¹⁰⁹ Štangová, V.: *Postavení ženy v pracovním právu*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 47

¹¹⁰ Tamtéž

- faktor společenský, mající na zřeteli skutečnost, že na ženách kromě povinností v zaměstnání spočívá i převážná část povinností spojených s péčí o děti.

Tyto faktory se projevují nejvíce u těhotných žen a matek malých dětí, což právní úprava reflektuje tak, že těmto zaměstnankyním poskytuje v pracovněprávních vztazích intenzivnější ochranu.

Zvláštní pracovní podmínky žen tedy můžeme definovat jako soubor práv žen a soubor povinností, případně právem doporučených plnění především zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotního stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.¹¹¹

V následujících pasážích své práce se budu jednotlivým zvláštním pracovním podmínkám a dalším oprávněním žen – zaměstnankyň věnovat podrobněji.

5.1.2. Zákazy některých prací

S ohledem na již zmíněné zvláštnosti žen fyziologické a společenské povahy jsou právními předpisy zakázány práce, které by mohly mít negativní vliv na zdravotní stav, těhotenství nebo mateřství ženy. Zákazy takových prací platí i pro práce konané na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Tyto zákazy se ještě do nedávné doby vztahovaly jednak ke všem zaměstnankyním, a jednak k zaměstnankyním těhotným, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu.

První skupinu, tedy práce zakázané všem ženám, upravoval zákoník práce v § 238 odst. 1. Ženám se jím zakazovaly práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Zároveň zde byly stanoveny výjimky pro ženy, které vykonávaly:

¹¹¹ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 373 – 374 (autorka kap. V. Štangová)

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

Tato úprava, obsažená již v předchozím zákoníku práce, byla zejména odrazem Úmluvy Mezinárodní organizace práce o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, přijaté pod č. 45 v roce 1935 (dále jen „Úmluva MOP č. 45“).^{112, 113} Na druhé straně ale zákaz těchto prací všem ženám narážel na právo Evropské unie, konkrétně na požadavek směrnice Rady č. 76/207/EHS, ve znění směrnice č. 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, zejména čl. 3 písm. a) směrnice č. 70/207/EHS, pokud jde o rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání a písm. b), pokud jde o rovné pracovní podmínky. Tyto směrnice sice byly k 14. 8. 2009 zrušeny, ale byly nahrazeny směrnicí EP a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.¹¹⁴ Česká republika se rozhodla řešit kolizi těchto mezinárodních závazků vypovězením Úmluvy MOP č. 45. Vzhledem

¹¹² Tehdejší Československá republika ratifikovala tuto Úmluvu 12. 6. 1950, v platnost pro ni vstoupila o rok později. Česká republika byla touto Úmluvou vázána jakožto nástupnický stát. Ve Sbírce zákonů byla publikována pod č. 441/1990 Sb.

¹¹³ Zákaz práce v podzemí ženám byl české (československé) právní úpravě znám ovšem již před ratifikací Úmluvy MOP č. 45. Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinné době pracovní, v § 11 odst. 2 stanovil, že „ku pracím podzemním, čítajíc v to i dolování v odklizech, smí se používati jen dělníků mužského pohlaví“. Z hlediska sociálního a zdravotního šlo v té době o moderní úpravu, i s ohledem na skutečnost, že taková úprava nebyla ještě v evropských zemích běžná. K tomu blíže Bělecký, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha: VOX, 2008, str. 112 - 113

¹¹⁴ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 629

k tomu, že proces vypovězení je časově náročný,¹¹⁵ bylo v zákoníku práce na tuto skutečnost pamatováno již při jeho přijetí takto: v závěrečných ustanoveních obsažený § 396 odst. 2 stanoví, že ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy MOP č. 45. Účinnosti nabylo toto vypovězení dne 24. 4. 2009. Předpokládá se však, že situace na trhu práce v této oblasti se bude měnit pouze minimálně, neboť nic nenasvědčuje tomu, že by ženy chtěly práce v podzemí vykonávat.¹¹⁶

Druhou skupinu, a nyní tedy jedinou v platném znění zákoníku práce, tvoří práce zakázané těhotným ženám, ženám, které kojí a ženám – matkám do konce devátého měsíce po porodu. Úpravu provádí § 238 odst. 1 a 2 ZPr.¹¹⁷ Jde o:

- práce, které ohrožují jejich mateřství,
- práce a pracoviště uvedené ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví,¹¹⁸

¹¹⁵ Vypovězení Úmluvy MOP č. 45 je možné vždy po uplynutí desetiletého období a výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce.

¹¹⁶ Objevuje se také názor, podle kterého i po zrušení zákazu prací v podzemí nebudou ženy tyto práce přesto moci vykonávat, neboť právní úprava je nastavena tak, že podmínky práce nesmí negativně působit na zdraví a organismus zaměstnanců. Proto nastavuje např. hodnoty při ručním přenášení břemen nebo hodnoty energetického výdeje při práci odlišně pro muže a ženy, a to právě s ohledem na jejich fyziologické rozdíly. JUDr. Bělecký ve své publikaci v této souvislosti také připomíná situaci, kdy ženy, které chtěly pracovat v Hasičském záchranném sboru, nebyly schopné plnit limity fyzické zátěže stanovené příslušnou úpravou jen pro muže. K tomu Bělecký, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha: VOX, 2008, str. 116 - 117

¹¹⁷ Zákonem č. 365/2011 Sb., kterým byl novelizován zákoník práce, byl původní odstavec 1 upravující zákaz zaměstnávání žen pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol jakožto neplatný zrušen a dosavadní odstavce 2 a 3 se staly odstavci 1 a 2. Ustanovení § 396 odst. 2 ZPr se ovšem novela nedotkla a zůstává tedy beze změny součástí zákoníku práce.

¹¹⁸ Jde o vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání; tato vyhláška nahradila vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., která kromě těchto skupin stanovovala zákazy některých prací nebo pracovišť také pro všechny ženy. Mezi práce nebo pracoviště, které jsou zakázány ženám těhotným, kojícím a do devátého měsíce po porodu patří například práce spojené s fyzickou zátěží neúměrnou ke změnám organismu v těhotenství a po porodu, které jsou v této vyhlášce dále blíže specifikovány; práce spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu; práce s karcinogeny a mutageny uvedenými ve

- práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Dále upravuje zákoník práce v § 241 odst. 3 zákaz práce přesčas těhotným zaměstnankyním. Týká se to práce přesčas nařízené i dohodnuté. Zaměstnankyním (ale i zaměstnancům), které pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít, po dohodě ji však konat lze.¹¹⁹

5.1.3. Převedení na jinou práci

Na ustanovení § 238 odst. 1 a 2 ZPr, upravující zákazy prací těhotným a kojícím zaměstnankyním a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu, navazuje § 239 ZPr. V něm je stanoveno, že zaměstnankyně, které otěhotní nebo těhotné zaměstnankyně, které konají práci těhotným ženám zakázanou nebo práci, která podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství, a obdobně zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí, je zaměstnavatel povinen dočasně převést na jinou vhodnou práci. Tato povinnost je stanovena také v § 41 odst. 1

zvláštním právním předpisu; práce s chemickými látkami a chemickými přípravky, uvedenými v této vyhlášce s odkazem na zvláštní právní předpis; práce vykonávané po určitou dobu v prostorách s nízkými teplotami vzduchu, určenými v této vyhlášce; práce se zvýšeným rizikem úrazů, zejména uvedené v této vyhlášce; a další. V příloze této vyhlášky jsou také stanoveny nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu. Ruční manipulace s břemeny je upravena i v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Toto nařízení stanoví také hygienické limity pro hmotnost ručně manipulovaných břemen ženami, přičemž při stanovení hmotnosti břemen a podmínek ruční manipulace s nimi ženami těhotnými, kojícími a do konce devátého měsíce po porodu odkazuje právě na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. Toto nařízení také stanoví, že za ruční manipulaci s břemenem se pokládá též zvedání a přenášení živého břemene, což má význam zejména pro zaměstnance ve zdravotnictví a zařízeních sociální péče, kterými jsou většinou především ženy.

¹¹⁹ Od okamžiku nabytí účinnosti zákoníku práce (tj. od 1. 1. 2007) do nabytí účinnosti zákona č. 362/2007 Sb. dne 1. 1. 2008, kterým se měnila některá ustanovení zákoníku práce, stanovil § 241 odst. 3, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci přesčas kromě těhotných zaměstnankyň také zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, a to ani po dohodě. Tento stav byl považován z hlediska praxe za nevyhovující, protože tito zaměstnanci nemohli konat práci přesčas i přesto, že ji konat chtěli. Nyní tedy platí zákaz práce přesčas pouze pro těhotné zaměstnankyně.

písm c) ZPr, který upravuje převedení na jinou práci obecně. Zaměstnavatel má takovou ženu převést na jinou práci s ohledem na její zdravotní stav, schopnosti, a pokud možno i její kvalifikaci. Pokud není možné převést zaměstnankyni na jinou práci v rámci druhu práce, který má sjednaný v pracovní smlouvě, může zaměstnavatel převést zaměstnankyni i na práci jiného druhu, a to i přes nesouhlas zaměstnankyně. Převedení na jinou práci je dočasné, a to po dobu, po kterou trvá důvod převedení. Po odpadnutí důvodu zaměstnavatel převede ženu zpět podle pracovní smlouvy nebo se s ní dohodne na změně pracovní smlouvy (§ 44 ZPr). Pokud zaměstnavatel zaměstnankyni nepřevede, a zaměstnankyně nebude konat žádnou práci, bude jí náležet náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku z důvodu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZPr.¹²⁰

Zaměstnavatel je také povinen vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, která kojí, pracujících v noci, o zařazení na denní práci. Úprava je provedena v § 239 odst. 1 a § 41 odst. 1 písm. g) zákoníku práce.^{121, 122}

¹²⁰ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 630 - 631

¹²¹ Zákoník práce definuje noční práci v hlavě I. části čtvrté, která upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku. Dle § 78 odst. 1 písm. j) ZPr je za noční práci považována práce konaná v noční době, což je doba mezi 22. a 6. hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci je podle § 78 odst. 1 písm. k) ZPr pak považován zaměstnanec, který odpracuje během noční doby neméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v 94 odst. 1 ZPr (26 týdnů po sobě jdoucích).

¹²² Na tomto místě bych chtěla připomenout, jak se úprava noční práce žen v právních předpisech postupně měnila. V zákoně č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinné době pracovní, byla noční práce ženám zakázána, ovšem byly připuštěny výjimky. Ministr sociální péče mohl stanovit určité skupiny podniků a závodů, v nichž mohly ženy starší osmnácti let z daných důvodů pracovat i v noci (např. pokud to vyžadoval „zvláštní zřetel k veřejným zájmům“ – za veřejný zájem se přitom v prováděcím nařízení považovala např. práce v nemocnicích, v tiskárnách a administracích denních listů, v divadlech apod.). V zákoníku práce z roku 1965 byla noční práce absolutně zakázána ženám mladším 18 let, ženám těhotným a ženám pečujícím o dítě mladší než jeden rok. Ostatním ženám byla práce v noci výjimečně povolena, a to pokud se jednalo o některý z případů nebo druhů prací uvedených v příslušném ustanovení zákoníku práce (např. práce ve zdravotnických, sociálních nebo kulturních zařízeních),

Pokud zaměstnankyně dosahuje při práci, na kterou byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než za dosavadní práci, bude jí jako vyrovnání tohoto rozdílu poskytnut vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (§ 239 odst. 3 ZPr). Jeho význam spočívá v tom, že zahrnuje hledisko zdravotnické i ekonomické, protože jeho poskytování má za cíl zdravý vývoj ženy a dítěte a současně zaručuje ženě, že převedení na jinou práci pro ni nebude mít důsledek v podobě poklesu jejího dosavadního příjmu a žena se tak nebude převedení na jinou práci bránit.¹²³ Vyrovnávací příspěvek je obligatorní dávkou (vznikající přímo ze zákona) nemocenského pojištění, upravenou v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále „NemPoj“), konkrétně v ustanoveních § 42 až 44. Podle § 42 odst. 1 a odst. 2 NemPoj má vedle těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň do konce 9. měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí, nárok na vyrovnávací příspěvek i těhotná příslušnice, příslušnice do konce 9. měsíce po porodu nebo příslušnice, které kojí, jestliže podle zvláštních právních předpisů (z. č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) byla odvolána z dosavadního služebního místa a ustanovena na jiné služební místo; a také těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém oboru, která je převedena na jinou práci nebo ustanovena na jiné služební místo, protože z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat. Ustanovení § 42 NemPoj dále vymezuje, co se považuje za převedení na jinou práci¹²⁴, a též případy, kdy

případně byl nutný také předchozí souhlas odborového orgánu. Později ale tato úprava začala být považována vůči ženám za diskriminační, a byla proto novelou provedenou zákonem č. 74/1994 Sb. ze zákoníku práce vypuštěna. Pro novou úpravu noční práce žen byla východiskem Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 o noční práci. Od zmíněné novely tedy zákoník práce noční práci ženám nezakazuje, ale ženám těhotným, kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu umožňuje požádat zaměstnavatele o zařazení na denní práci a ten je povinen jejich žádosti vyhovět. K tomu blíže K tomu Bělecký, M.: *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha: VOX, 2008, str. 117 - 119

¹²³ Štangová, V.: *Postavení ženy v pracovním právu*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 52

¹²⁴ Považuje se za něj také úprava pracovních podmínek spočívající např. ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa nebo v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo převedení na jiné pracoviště (§ 42 odst. 3 NemPoj).

zaměstnankyně nárok na vyrovnávací příspěvek nemá.¹²⁵ Nárok na něj nemá také žena, která je osobou samostatně výdělečně činnou. Dle § 43 NemPoj se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, s výjimkou dnů uvedených v odst. 2, např. v nichž byla žena na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo byla dočasně práce neschopnou. Způsob výpočtu výše vyrovnávacího příspěvku je uveden v § 44 NemPoj.¹²⁶

5.1.4. Pracovní cesta

Podle § 240 ZPr zaměstnavatel smí vyslat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem. Přeložit je může jen na jejich žádost. Tato úprava platí i pro osamělou zaměstnankyni a zaměstnance, kteří pečují o dítě, a to do doby, než dítě dosáhne 15 let věku.^{127, 128} Zaměstnanci, kteří pečují o dítě do věku 8 let, resp. 15 let, nemusí být přítom pouze jeho rodiči, ale mohou např. žít ve společné domácnosti s dětmi svého manžela a

¹²⁵ Například jde-li o zaměstnankyni činnou na základě dohody o pracovní činnosti; odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je-li zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence; účastnou pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu; je-li zahraničním zaměstnancem aj. (§ 42 odst. 4 NemPoj).

¹²⁶ Vyrovnávací příspěvek se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Průměr započitatelných příjmů se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů uvedených v § 43 odst. 2 NemPoj.

¹²⁷ Ustanovení § 350 odst. 1 ZPr definuje pojem osamělé zaměstnankyně nebo zaměstnance. Takovými zaměstnanci se rozumí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy a svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži, a dále ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem (ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů).

¹²⁸ Pro úplnost uvádím, že se tato úprava vztahuje i na zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu (jímž je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

pečovat o ně; rozhodující je v tomto případě péče o dítě do stanoveného věku.¹²⁹

Ustanovení § 240 ZPr je speciálním ustanovením k § 42 odst. 1 ZPr, které obsahuje obecnou úpravu vysílání na pracovní cesty. Je-li podle tohoto obecného ustanovení sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní či zaměstnancem dohoda o vysílání na pracovní cesty před tím, než nastane některá událost předvídaná v § 240 ZPr (tedy těhotenství, péče o dítě do věku 8 let, resp. 15 let), je nutné, aby zaměstnankyně či zaměstnanec dali v době trvání této skutečnosti samostatný souhlas k pracovní cestě mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště; původní dohoda zde nepostačuje. Jestliže sjednává zaměstnavatel se zaměstnankyní či zaměstnancem dohodu o vyslání na každou pracovní cestu jednotlivě, pak nemá zvýšená ochrana podle § 240 ZPr praktický význam, protože pokud zaměstnankyně či zaměstnanec s touto pracovní cestou souhlasí, vyslovuje tím zároveň souhlas podle § 240 ZPr.¹³⁰

Tato zvláštní úprava má své opodstatnění v tom, že pracovní cesta nebo přeložení by mohly činit těhotným ženám a ženám, které pečují o malé děti, značné obtíže, mohly by pro ně znamenat zátěž fyzickou i psychickou, a také být příčinou problémů při výchově dětí.¹³¹

5.1.5. Další oprávnění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti při zařazování do směn a úpravě pracovní doby

Ze stejných důvodů jako v případě pracovní cesty a přeložení jsou zákoníkem práce v § 241 stanovena další oprávnění pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti.

¹²⁹ K tomu Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 632

¹³⁰ Tamtéž, str. 632 - 633

¹³¹ Štangová, V.: *Postavení ženy v pracovním právu*. In: Právní postavení žen v ČR. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4, str. 58

Ustanovení § 241 odst. 1 ZPr stanoví zaměstnavateli povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Jde o obecné ustanovení; bude tedy záležet na konkrétní potřebě každého zaměstnance, kterou sdělí svému zaměstnavateli, aby k ní mohl přihlídnout. Například při dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu může být zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o děti zařazen buď pouze do ranní, či pouze do odpolední směny.¹³²

Ustanovení § 241 odst. 2 ZPr poskytuje těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 15 let možnost požádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.¹³³ Zaměstnavatel je povinen vyhovět této žádosti, jestliže mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Vážný provozní důvod je dán v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.¹³⁴ Právo na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby je právem, které může oprávněný zaměstnanec uplatnit i u soudu, pokud mu zaměstnavatel nevyhoví.¹³⁵

5.1.6. Další povinnosti zaměstnavatele vůči těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu

V rámci úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákoník práce stanoví v § 103 odst. 1 písm. h) (hlava II. části páté) povinnost

¹³² K tomu Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 633 - 634

¹³³ Opět pro úplnost uvádím, že stejnou možnost mají podle tohoto ustanovení i zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

¹³⁴ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 634

¹³⁵ Na rozdíl od obecné úpravy sjednání kratší pracovní doby dle § 80 ZPr – na její sjednání nemá zaměstnanec právo a nemůže ho tedy ani uplatňovat u soudu. K tomu blíže tamtéž, str. 634

zaměstnavatele informovat zaměstnankyně o tom, že při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Zaměstnavatel je dále povinen seznámit těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte. Dále má zaměstnavatel povinnost podle § 103 odst. 4 ZPr těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám, přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek. Těmito prostory se blíže zabývá nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. V § 55 vymezuje tzv. pomocná zařízení, jimiž mj. rozumí také prostor pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň, a určuje jejich podobu. Pro prostory určené pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň je stanoveno, že musí umožňovat odpočinek vleže.

5.1.7. Přestávky ke kojení

Ustanovení § 242 ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, kromě přestávek v práci i zvláštní přestávky ke kojení. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby, neposkytuje se za ně ovšem mzda nebo plat, neboť nejsou výkonem práce, ale přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Podmínkou poskytnutí přestávky ke kojení je skutečnost, že matka své dítě kojí, a dítě není starší než jeden rok a tři měsíce; pokud by dítě kojila i po této době, právo na zvláštní přestávku dále nemá.¹³⁶ Na věku dítěte také závisí počet a délka přestávek. Zákoník práce

¹³⁶ K tomu tamtéž, str. 636

stanoví, že na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku přísluší zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, 2 půlhodinové přestávky, a v dalších třech měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Jestliže zaměstnankyně pracuje po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. V případě, že zaměstnankyně koná práci v menším rozsahu než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, přestávky na kojení jí nepřísluší. Pro poskytování přestávek při kratší pracovní době není rozhodující délka jednotlivých směn, ale celkový rozsah sjednané týdenní pracovní doby.¹³⁷

Ustanovení týkající se přestávek ke kojení není v praxi příliš využíváno, zejména proto, že ženy většinou čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou v celém možném rozsahu. Využití těchto přestávek ovšem nabývá na významu v případě, kdy rodičovskou dovolenou bude čerpat otec dítěte a matka, která kojí, bude zaměstnána.¹³⁸

5.2. Ochrana pracovního poměru těhotných žen a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti

Těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním a také zaměstnancům pečujícím o děti je zákoníkem práce poskytována zvýšená ochrana proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce v hlavě IV. části druhé. Jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru je výpověď. Zákoník práce stanoví její náležitosti, výčet důvodů, ze kterých ji může zaměstnavatel zaměstnanci dát, i výpovědní lhůtu. Stanoví také ochrannou dobu, tedy dobu, po kterou zaměstnavatel zaměstnanci

¹³⁷ K tomu tamtéž, str. 636

¹³⁸ Tamtéž, str. 636

výpověď dát nesmí. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné (mimořádné) životní situaci, v níž by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí.¹³⁹

Na zaměstnankyni či zaměstnance se vztahuje ochranná doba mj. v období, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství, tedy i tehdy, pokud o něm v okamžiku obdržení výpovědi nevěděla ani sama zaměstnankyně. Výpověď tak bude neplatná i při dodatečném zjištění těhotenství zaměstnankyně. Ochranná doba trvá i po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, a kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.¹⁴⁰

V tomto období může zaměstnavatel dát zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď pouze ve výjimečných případech. Podle § 54 písm. a) ZPr jde o případy uvedené v § 52 písm. a) a b) ZPr, tedy pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část (to neplatí v případě organizačních změn, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa či míst výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána). Jedná se zde o situaci, kdy zaměstnavatel nemá z objektivního hlediska možnost přidělovat zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy. Podle § 54 písm. b) ZPr však výpověď z důvodů organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) ZPr (tj. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část) nelze dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Podle § 55 odst. 2 ZPr nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské

¹³⁹ Tamtéž, str. 229

¹⁴⁰ Tamtéž, str. 230, 232 - 233

dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Dle § 54 písm. c) ZPr ale s nimi zaměstnavatel může z důvodů, pro které by mohl zrušit pracovní poměr okamžitě,¹⁴¹ rozvázat pracovní poměr výpovědí. To ovšem neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – s těmito zaměstnanci tedy zaměstnavatel nesmí ani okamžitě zrušit pracovní poměr, ani jim namísto toho dát výpověď. Pokud byla dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu ještě před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (odpovídající době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské či rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

V jiných než výše uvedených případech zaměstnavatel nemůže s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyní či zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Z uvedeného plyne, že zvýšená ochrana pracovního poměru se týká pouze rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, nevztahuje se však na zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnankyně či zaměstnanec také mohou výpověď podat kdykoliv, bez ohledu na ochrannou dobu; stejně tak je možné kdykoli rozvázat pracovní poměr dohodou.

5.3. Překážky v práci - mateřská a rodičovská dovolená

¹⁴¹ Takový důvod nastane tehdy, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen 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; nebo pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. a) a b) ZPr).

5.3.1. Pojem

Mateřská a rodičovská dovolená jsou instituty spadající do úpravy překážek v práci, obsažené v části osmé zákoníku práce. Překážky v práci lze obecně definovat jako případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy, event. sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.¹⁴² Mateřská a rodičovská dovolená se řadí mezi překážky v práci na straně zaměstnance, konkrétně jde o důležité osobní překážky v práci.¹⁴³

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutné jí zajistit především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Délka poskytovaného volna závisí na mnoha faktorech – např. na ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici, atd. Za minimální dobu se obecně považuje 12 týdnů, což je doba stanovená v konvenci Mezinárodní organizace práce č. 102 a 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství.¹⁴⁴

5.3.2. Mateřská dovolená

¹⁴² Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 323 (autor oddílu J. Pichrt)

¹⁴³ Výčet těchto důležitých osobních překážek je uveden v § 191 ZPr. Společným rysem těchto překážek je péče o zdraví zaměstnance či osob jemu blízkých. V případě těchto překážek omluví zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v práci; zaměstnanec pak musí existenci takové překážky prokázat. Po dobu trvání těchto překážek zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy (s výjimkou týkající se náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě), upravenou v § 192 – 194), místo ní má nárok na dávky upravené právními předpisy z oblasti sociálního zabezpečení. K tomu blíže tamtéž, str. 330 - 331

¹⁴⁴ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 336 (autorka oddílu V. Štangová)

Mateřská dovolená je, jak již bylo uvedeno, důležitou osobní překážkou v práci, která souvisí s porodem a péčí o narozené dítě. Zaměstnankyni je mateřská dovolená poskytována po dobu 28 týdnů; v případě, že porodila 2 nebo více dětí (tzv. vícedětný či vícečetný porod), jí náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů (§ 195 odst. 1 ZPr). Pokud se dítě narodilo mrtvé, je to pro ženu jistě situace fyzicky i psychicky náročná, proto i jí přísluší mateřská dovolená, a to po dobu 14 týdnů (§ 195 odst. 4 ZPr).

Zaměstnankyně nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který určí lékař, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem (§ 195 odst. 2 ZPr). Zákon pamatuje i na situaci, kdy porod nastane dříve, než určil lékař. V takovém případě, kdy zaměstnankyně vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do dosažení celkové doby 28, resp. 37 týdnů. Pokud však zaměstnankyně vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, resp. 31 týdnů (§ 195 odst. 3 ZPr).

Není povinností ženy čerpat celou mateřskou dovolenou, ale jelikož těhotenství a porod představují velký zásah do organismu i psychiky ženy, a jelikož péče matky v prvních týdnech života dítěte je mimořádně důležitá, zákoník práce určuje i minimální délku mateřské dovolené. V § 195 odst. 5 je stanoveno, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a v žádném případě nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.¹⁴⁵

¹⁴⁵ V případě narození mrtvého dítěte tak může nastat situace, kdy zaměstnankyně, která vyčerpala před porodem více jak 8 týdnů mateřské dovolené, protože den porodu nastal později, než určil lékař, musí po porodu vyčerpát dalších 6 týdnů mateřské dovolené, i když délka této dovolené přesáhne 14 týdnů stanovených v odst. 4. K tomu blíže Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 546

Po dobu trvání mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni poskytnout omluvené pracovní volno, zaměstnankyně však nemá nárok na náhradu mzdy. Žena tak ztrácí příjem za vykonávanou práci, z toho důvodu je jí poskytována finanční podpora v rámci sociálního zabezpečení, a to v podobě obligatorní dávky nemocenského pojištění, která se nazývá peněžitá pomoc v mateřství a je upravena v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Model, kdy zaměstnankyním plyne zabezpečení z celospolečenských fondů a nikoliv na náklady zaměstnavatele, je využíván většinou vyspělých zemí. Předchází se tak určité diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, kteří by nechtěli přijímat mladé ženy do zaměstnání.¹⁴⁶

Zákon o nemocenském pojištění (dále také „NemPoj“) stanoví podmínky, po jejichž splnění má zaměstnankyně, nebo také zaměstnanec (zákon o nemocenském pojištění používá termíny „pojištěnka/pojištěnec“),¹⁴⁷ nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Pojištěnka má nárok na peněžitou pomoc v mateřství, jestliže

- porodila nebo převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči mateřskou,
- je účastna nemocenského pojištění ke dni nástupu na mateřskou dovolenou nebo jí trvá ochranná lhůta počátkem šestého týdne před očekávaným nebo skutečným dnem porodu,
- je účastna nemocenského pojištění v posledních dvou letech před porodem alespoň po dobu 270 dnů,

¹⁴⁶ K tomu Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 337 (autorka oddílu V. Štangová)

¹⁴⁷ Pojištěnec – muž má na peněžitou pomoc v mateřství nárok tehdy, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů; pokud pečuje o dítě, jehož matka zemřela; pokud o dítě pečuje a je otcem nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství; nebo pokud pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že o dítě bude pečovat (tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte).

- nemá započitatelný příjem ze zaměstnání, ze kterého je tato dávka poskytována,

přičemž všechny tyto podmínky musí být splněny současně.¹⁴⁸ Zároveň jsou v § 32 odst. 4 NemPoj stanoveny doby, které jsou do doby účasti na pojištění započítány.¹⁴⁹

Pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství platí podmínka, že těhotenství skončilo porodem, nikoliv potratem. Za porod se z tohoto hlediska považuje takové ukončení těhotenství, kdy je do matriky zapsáno narození dítěte. Při potratu není nárok na peněžitou pomoc v mateřství.¹⁵⁰

Zákon o nemocenském pojištění dále upravuje vedle délky podpůrní doby také důvody vedoucí k přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství,¹⁵¹ a rovněž výši peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den, která činí 70 % denního vyměřovacího základu, a další náležitosti.

5.3.3. Rodičovská dovolená

Další důležitou osobní překážkou v práci je rodičovská dovolená, která nahradila od 1. ledna 2001 novelou předešlého zákoníku práce z roku 1965, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., institut další mateřské dovolené. Tato novela byla provedena v souladu se směrnicí Rady ES č. 96/34 EEC, o rodičovském volnu, která právo na rodičovské volno chápe jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů umožňující, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně, stejně

¹⁴⁸ Tröster, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 169 (autor kap. J. Zemanová)

¹⁴⁹ Započítána je např. doba studia na střední, vyšší odborné škole nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného skončení studia; vztahuje se i na převzetí dítěte do péče.

¹⁵⁰ Tröster, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 170 (autor kap. J. Zemanová)

¹⁵¹ Například po dobu, po kterou pojištěnka nepečuje o narozené dítě a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů nebo do ústavní péče.

tak fyzické osoby, které převzaly dítě do své trvalé péče.¹⁵² Tato směrnice byla s účinností od 8. 3. 2012 zrušena a nahrazena směrnicí 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen ji poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost (§ 196 ZPr). Formu žádosti zákoník práce nestanoví, může tedy být písemná i ústní, z důvodu větší prokazatelnosti je ovšem lepší volit formu písemnou.

Matce dítěte rodičovská dovolená přísluší po skončení mateřské dovolené, otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (§ 196 ZPr). Rozsah čerpání rodičovské dovolené si každý z rodičů určuje sám, je tedy možné začít čerpat rodičovskou dovolenou později, než je stanoveno zákoníkem práce, platí pouze ohraničení věkem 3 let dítěte. Nemusí jít také o čerpání souvislé, zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou po vyčerpání zvolené části rodičovské dovolené nastoupit do zaměstnání a poté opětovně požádat o čerpání rodičovské dovolené a zaměstnavatel má povinnost jim takové čerpání pracovního volna umožnit; opět platí omezení 3 roky věku dítěte.

Po dobu rodičovské dovolené je potřeba zaměstnankyni či zaměstnance hmotně zabezpečit. Děje se tak rodičovským příspěvkem, který je peněžitou opakující se obligatorní dávkou státní sociální podpory, upravenou v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, a jehož účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti.¹⁵³ Rodičovský příspěvek může rodič pobírat až do 4 let věku dítěte. Nárok zaměstnankyně či zaměstnance na poskytnutí pracovního volna

¹⁵² K tomu Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 337 (autorka oddílu V. Štangová)

¹⁵³ Tröster, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 268 (autorka kap. V. Štangová)

z titulu čerpání rodičovské dovolené je ovšem omezen podle zákoníku práce na 3 roky věku dítěte, není tedy možné vykládat ustanovení o délce poskytování rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte jako prodloužení rodičovské dovolené na 4 roky. Po dovršení tří let věku dítěte se mohou rodiče, kteří chtějí dále o dítě celodenně pečovat a pobírat rodičovský příspěvek do jeho 4 let, dohodnout se zaměstnavatelem na poskytnutí pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy, popřípadě na rozvázání pracovního poměru.¹⁵⁴

Zákon o státní sociální podpoře stanoví podmínky, po jejichž splnění vzniká rodiči nárok na rodičovský příspěvek. Podle § 30 zákona o státní sociální podpoře rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Rodič může volit vyšší rodičovského příspěvku, jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu; v případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší. Až do částky 7 600 Kč měsíčně může rodič volit vyšší rodičovského příspěvku, jestliže

¹⁵⁴ K tomu Štangová, V.: *K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené*. Právo a zaměstnání. Orac, 2001, č. 6, str. 3

- lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč,
- ke dni narození nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.

Rovněž v tomto případě platí, že pokud u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší. Nelze-li stanovit žádnému z rodičů v rodině k datu narození nejmladšího dítěte v rodině denní vyměřovací základ podle výše uvedených podmínek, náleží rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

Volbu výše příspěvku je oprávněn provést rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Volba se provádí na základě písemné žádosti, která se podává krajské pobočce úřadu práce, jež o rodičovském příspěvku rozhoduje. Provedenou volbu výše příspěvku lze měnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby.¹⁵⁵ Při souběžné péči o stejné dítě náleží rodičovský příspěvek jen jednomu z rodičů, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů; nedohodnou-li se, určí rodiče, kterému se příspěvek přizná, úřad práce, který o rodičovském příspěvku rozhoduje.

¹⁵⁵ Volbu výše rodičovského příspěvku nelze provést zpětně.

Rodičovský příspěvek může rodič pobírat i tehdy, je-li výdělečně činný, a to bez ohledu na výši jeho příjmů, musí však zajistit řádnou, celodenní a osobní péči o dítě (takovou, která je v rodině obvyklá, kterou takové dítě vyžaduje a která dostatečně zajišťuje jeho psychický a fyzický vývoj).¹⁵⁶ V souvislosti s tím také zákon stanoví omezenou možnost návštěvy dítěte, které nedosáhlo 2 let věku, v jeslích, mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení, a to tak, že rodičovský příspěvek se poskytuje pouze tehdy, jestliže návštěva dítěte v takovém zařízení nepřesáhne zákonem stanovenou dobu 46 hodin v kalendářním měsíci (§ 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře). U dětí starších dvou let se docházka do uvedených zařízení nesleduje (§ 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře).

Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění.

Rodičovský příspěvek nenáleží, pokud dítěti, které je nejmladší v rodině a které zakládá nebo by zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, náleží příspěvek na péči (dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).¹⁵⁷

¹⁵⁶ K tomu Tröster, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 272 (autorka kap. V. Štangová)

¹⁵⁷ Úprava rodičovského příspěvku a podmínek jeho čerpání, obsažená v účinném znění zákona o státní sociální podpoře, nahradila úpravu platící od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2011. Dle této předchozí úpravy mohl rodič čerpat dávku v tzv. vícerychlostní struktuře (rodič si mohl zvolit jednu ze tří rychlostí vyplácení příspěvku – dvou, tří nebo čtyř let) a tomu odpovídající výměře, která byla stanovena pevnou částkou. Jednou provedenou volbu nároku nebylo možné změnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Přísnější byly rovněž podmínky týkající možnosti návštěvy dítěte v jeslích, mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení – rodičovský příspěvek náležel rodiči pouze tehdy, jestliže návštěva dítěte v takovém zařízení nepřesáhla určitou, zákonem stanovenou, dobu v kalendářním měsíci (odvislou od věku dítěte). Nárok na rodičovský příspěvek měl i rodič, který pečoval o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a tomuto dítěti náležel příspěvek na péči, a to až do 7 let věku tohoto dítěte.

5.3.4. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Zákoník práce v § 197 stanoví, že na mateřskou a rodičovskou dovolenou má právo též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu¹⁵⁸, nebo dítě, jehož matka zemřela. Převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů je důležitým a společností uznávaným chováním, proto je mateřská a rodičovská dovolená poskytována též těmto zaměstnancům. Cílem této úpravy je umožnit zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o převzaté dítě zajištění prvních důležitých kontaktů s převzatým dítětem.¹⁵⁹

Mateřská dovolená zaměstnankyni přísluší ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, pokud zaměstnankyně převzala dvě nebo více dětí, pak po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. Při splnění zákonem stanovených podmínek má tato zaměstnankyně nárok na peněžitou pomoc v mateřství obdobně jako biologická matka.

Rodičovská dovolená přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Čerpala-li zaměstnankyně mateřskou dovolenou, přísluší jí rodičovská dovolená až po skončení této mateřské dovolené. Pokud bylo 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, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů od převzetí dítěte. I v tomto případě platí to, co bylo uvedeno u rodičovské dovolené biologických rodičů, tedy že rodičovskou dovolenou zaměstnavatel poskytne v rozsahu, v jakém o to

¹⁵⁸ Rozhodnutím příslušného orgánu rozumí zákoník práce rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

¹⁵⁹ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 339 (autorka oddílu V. Štangová)

zaměstnankyně či zaměstnanec požádají - skutečná délka rodičovské dovolené se tedy odvíjí od žádosti konkrétní zaměstnankyně nebo zaměstnance.¹⁶⁰ Rovněž má rodič, který převzal dítě do péče, nárok na rodičovský příspěvek.

5.3.5. Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Zákoník práce opravňuje zaměstnankyni a zaměstnance čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně (198 odst. 1 ZPr). V případě společné péče o dítě ovšem není možný souběh nároku na peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek náleží při péči o totéž dítě jen jednomu z rodičů, a to rodiči určenému na základě jejich dohody. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad práce, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se příspěvek přizná.¹⁶¹

Dle § 198 odst. 2 ZPr se v případě, že dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší mateřská nebo rodičovská dovolená tímto nástupem. Její nevyčerpaná část přísluší ode dne, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně opětovně převezme dítě z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Zákoník práce v § 198 odst. 3 stanoví případy, kdy zaměstnankyni nebo zaměstnanci nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená. Jedná se o dobu, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec o dítě nepečují. Konkrétně jde o případy, kdy se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nebo kdy je dítě

¹⁶⁰ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 548

¹⁶¹ K tomu Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 339 (autorka oddílu V. Štangová)

v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů. Výjimku tvoří mateřská dovolená ženy, která dítě porodila, protože i zde platí, že mateřská dovolená nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.¹⁶²

Zemře-li dítě v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, mateřská nebo rodičovská dovolená přísluší ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku (§ 198 odst. 4 ZPr). I zde platí, že mateřská dovolená nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu; pokud by tedy dítě zemřelo za dva týdny po porodu, bude zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou ještě čtyři týdny, nikoli jen dva. V případě úmrtí dítěte staršího než jeden rok, vzniká zaměstnankyni nebo zaměstnanci pouze nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu – konkrétně na dva dny pracovního volna a na další den k účasti na pohřbu – podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.¹⁶³

Při návratu zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je podle § 47 ZPr povinností zaměstnavatele zařadit tyto zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště. V případě, že to není možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel na jinou práci podle pracovní smlouvy.

5.4. Právní úprava postavení žen ve služebním poměru

Jak je naznačeno v úvodu této kapitoly, postavením zaměstnaných žen se zabývají i jiné právní předpisy, nikoliv pouze

¹⁶² Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 550

¹⁶³ Tamtéž, str. 550

zákoník práce. Jedná se o předpisy upravující služební poměry. Služební poměry je v zásadě možno dělit na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců státu.¹⁶⁴ Úprava služebních poměrů příslušníků ozbrojených sil je obsažena v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; úpravu služebních poměrů civilních zaměstnanců státu obsahuje zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

Služební zákon nabude plné účinnosti 1. 1. 2015; výjimku tvoří několik ustanovení, která nabyly účinnosti dnem vyhlášení (tj. 28. 5. 2002). Část šestá zákona, nazvaná „Podmínky výkonu služby“, zahrnuje také hlavu IX (§ 99 – 102), která obsahuje podmínky výkonu služby státních zaměstnankyň, těhotných státních zaměstnankyň a státních zaměstnankyň – matek, a mateřské a rodičovské dovolené a přestávek ke kojení. Úprava každého z těchto institutů pak spočívá v odkazu na konkrétní ustanovení zákoníku práce. Další instituty – vysílání těhotných státních zaměstnankyň, státních zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 8 let a osamělých státních zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě do 15 let na služební cestu (§ 38 služebního zákona), a převedení těhotné státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně, která kojí nebo státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu na jiné služební místo (§ 43 služebního zákona) – jsou upraveny obdobně jako v zákoníku práce. Přeložit těhotnou státní zaměstnankyni, státní zaměstnankyni a zaměstnance pečující o děti do 8 let nebo osamělou státní zaměstnankyni a zaměstnance pečující o dítě do 15 let k výkonu služby do jiného služebního úřadu lze pouze s jejich souhlasem (§ 39

¹⁶⁴ Štangová, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 157

služebního zákona).¹⁶⁵

Zákon o vojácích z povolání obsahuje § 41 nazvaný Zvláštnosti průběhu služby vojákyně. Podle tohoto ustanovení nesmí být těhotná vojákyně určována do služeb, jejichž výkon podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství; obdobně to platí o matce do konce devátého měsíce po porodu a vojákyni, která kojí. Tyto vojákyně také nesmí konat činnost, která škodí jejich organismu, a činnost, která ohrožuje jejich mateřské poslání; skutečnosti rozhodné pro posouzení zákazu činnosti vztahující se k jejich služebnímu zařazení jsou tyto vojákyně povinny neprodleně oznámit a doložit služebnímu orgánu.¹⁶⁶ Těhotná vojákyně, vojákyně, která kojí a vojákyně pečující o dítě mladší než 1 rok může být určována do nočních služeb, do služeb konaných nad základní týdenní dobu služby a do služební pohotovosti jen s jejím souhlasem. Odvelet do jiného místa služebního zařazení, přeložit a vyslat na služební cestu nad základní dobu služby lze těhotnou vojákyni nebo vojákyni pečující o dítě mladší 8 let jen s jejím souhlasem. Nárok vojákyně na mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a na přestávky ke kojení se řídí zákoníkem práce. Dále je v ustanovení § 98, které je zařazeno do části šesté zákona upravující bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby, uloženo služebními orgány přizpůsobovat těhotným a kojícím vojákyním prostory pro jejich odpočinek a informovat těhotné vojákyně, vojákyně do konce devátého měsíce po porodu a vojákyně, které kojí, o rizicích spojených s výkonem služby a o opatřeních k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví. Zákon o vojácích

¹⁶⁵ Pro ostatní státní zaměstnance platí, že mohou být na dobu nezbytné potřeby, která musí být předem určena, nejdéle však na dobu 180 kalendářních dnů v kalendářním roce, přeloženi k výkonu služby v oboru služby, který vykonávají, do jiného služebního úřadu, i bez svého souhlasu. Naproti tomu zákoník práce dovoluje přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let a osamělé zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 15 let může podle zákoníku práce přeložit zaměstnavatel jen na jejich žádost.

¹⁶⁶ Služebními orgány jsou prezident republiky, ministr obrany a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.

z povolání obsahuje také úpravu zániku služebního poměru (hlava III části druhé), v rámci níž upravuje i propuštění ze služebního poměru, přičemž v § 20 stanoví, že v době těhotenství vojákyně, do devátého měsíce po porodu a v době, kdy vojákyně kojí, a také pokud vojákyně nebo voják pečuje o dítě mladší 3 let, nesmí být rozhodnuto o jejím či jeho propuštění. Zákon však uvádí i důvody, na které se zákaz propuštění nevztahuje.¹⁶⁷

Rovněž zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů¹⁶⁸ obsahuje ustanovení týkající se postavení příslušnic. Zákon upravuje v § 25 převedení těhotné příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, z dosavadního služebního místa na jiné pro ni vhodné služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnost, pokud to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby a nepodaří-li se odstranit rizika spojená s výkonem její služby. Pokud se tato rizika nepodaří odstranit a tuto příslušnici nelze ustanovit na jiné pro ni vhodné služební místo, zařadí se tato příslušnice do zálohy pro přechodně nezařazené (§ 32 zákona). Do neplacené zálohy se zařadí příslušnice nebo příslušník, kterým je udělena rodičovská dovolená. Samotný institut mateřské a rodičovské dovolené je upraven v hlavě V. v části šesté zákona, která stanoví podmínky výkonu služby. Úprava mateřské a rodičovské dovolené je provedena obdobně jako v zákoníku práce, včetně úpravy mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte a společných ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené. V následující hlavě VI. této části, tvořené § 85, jsou pak upraveny zvláštní podmínky výkonu služby příslušnic a příslušníků pečujících o dítě. Konkrétně se jedná o

¹⁶⁷ Tyto důvody jsou uvedeny v § 19 odst. 1 písm. a), b), c), f) a i) až l) zákona o vojácích z povolání. Patří mezi ně např. skutečnost, že byl voják či vojákyně pravomocně odsouzen/a pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody či se stal/a členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace.

¹⁶⁸ Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

zákaz těhotným příslušnicím konat při výkonu služby činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány, a činnosti, jejichž výkon ohrožuje podle lékařského posudku její těhotenství; obdobně to platí i pro příslušnice do konce devátého měsíce po porodu a příslušnice, která kojí. Tyto příslušnice také mohou být ustanoveny na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převeleny nebo vyslány na služební cestu jen s předchozím souhlasem; za stejných podmínek mohou vykonávat službu v noci, službu přesčas nebo služební pohotovost. Předchozí souhlas je nutný také od příslušnice a příslušníka, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nebo osamělé příslušnice a osamělého příslušníka, kteří pečují o dítě mladší než 3 roky, pro ustanovení na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převelení nebo vyslání na služební cestu. Zákon rovněž obsahuje – v § 61 – úpravu přestávek ke kojení, která je obdobná úpravě v zákoníku práce. V této souvislosti lze uvést také ustanovení písm. g) v § 88, podle něhož je bezpečnostní sbor povinen přizpůsobovat těhotným a kojícím příslušnicím na služebnách prostory pro jejich odpočinek. Další povinností bezpečnostního sboru je informovat těhotné příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu a příslušnice, které kojí, o rizicích spojených s výkonem služby a opatřeních k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví.

6. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

V pracovněprávní oblasti se obecně za diskriminaci považuje jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích,¹⁶⁹ jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.¹⁷⁰ Zásada rovného zacházení pak zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci).¹⁷¹ Podle této zásady nemají právní předpisy, kolektivní smlouvy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně zvýhodňovat ani nezvýhodňovat zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.¹⁷²

Pro postavení žen v pracovním právu má úprava zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace značný význam. Jak již bylo uvedeno, ženám jsou přiznány některé zvláštní pracovní podmínky, a to z důvodu jejich těhotenství, mateřství a plnění rodičovských povinností. Pro tyto důvody, které je činí na trhu práce, resp. při výkonu práce, méně konkurenceschopnými s osobami tímto důvodem nedotčenými, je zaměstnavateli uloženo tyto zaměstnankyně rozlišovat a zvýhodňovat. V této souvislosti hovoříme o zásadě zajištění stejného postavení, které je výrazem veřejného zájmu jakožto součásti sociální politiky státu.¹⁷³

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou významné pojmy v oblasti ochrany lidských práv a jsou upraveny na více úrovních.

¹⁶⁹ Obecně jsou za základní diskriminační důvody (znaky) považovány pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnosti v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry. Štangová, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 48

¹⁷⁰ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 177, (autorka kap. M. Vysokajová)

¹⁷¹ Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 64 - 65

¹⁷² Tamtéž, str. 65

¹⁷³ K tomu tamtéž, str. 65

Základ nalezneme v čl. 1¹⁷⁴ a v čl. 3 odst. 1¹⁷⁵ Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Tyto články Listiny zaručují rovnost všem jedincům a stanoví obecný zákaz diskriminace či zákaz zvýhodňování a má k nim být přihlíženo při interpretaci všech právních předpisů.^{176, 177}

Tyto instituty jsou upraveny i na úrovni mezinárodní – obsahuje je například Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta nebo Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání.¹⁷⁸

Jsou také jedním ze základních cílů Evropské unie, vyjádřených v zakládacích smlouvách, přičemž zdůrazněna je především rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Tyto principy jsou pak rozvedeny ve směrnících, například ve směrnici EP a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která od 15. 8. 2009 nahradila směrnici Rady ES č. 75/117 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady

¹⁷⁴ Čl. 1 Listiny: „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“

¹⁷⁵ Čl. 3 odst. 1 Listiny: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

¹⁷⁶ Svobodová, E.: *K právní úpravě pracovních podmínek žen*. Právo a zaměstnání. 2003 č. 2, str. 2

¹⁷⁷ Ovšem tato práva se, jakožto základní práva obsažená v ústavním pořádku, přímo aplikují pouze ve vertikálních vztazích, tedy ve vztazích mezi jednotlivci a státem. V případě vztahů mezi soukromými subjekty navzájem (tj. na horizontální úrovni) základní práva nepůsobí přímo, tedy není možné v případě diskriminace žalovat přímo na základě Listiny, žalobní legitimaci je třeba najít v zákoně. Tímto zákonem je od své účinnosti, tj. od roku 2009, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), kterému je věnována pozornost dále v textu této kapitoly. Nyní jsou tedy v oblasti působnosti tohoto zákona fyzické osoby chráněny před diskriminací i v horizontálních vztazích. K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 30-31

¹⁷⁸ K těmto mezinárodním úmluvám podrobněji viz kapitola třetí této práce.

stejného odměňování mužů a žen a směrnicí Rady ES č. 76/207 EHS, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky.^{179, 180}

Na úrovni vnitrostátního práva najdeme úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce; v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; v zákoně č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání; v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) a také v zákoně č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákoník práce (dále také „ZPr“) v § 1a písm. e) určuje jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Hlava IV části první (§ 16 a 17) se pak konkrétně věnuje rovnému zacházení, zákazů diskriminace a důsledkům porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tato úprava je ovšem, oproti předchozímu zákoníku práce, omezená, protože odkazuje na antidiskriminační zákon. Zákoník práce v § 16 odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních

¹⁷⁹ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 177 - 178, (autorka kap. M. Vysokajová)

¹⁸⁰ K základacím smlouvám a směrnicím podrobněji viz kapitola čtvrtá této práce.

vztahů od jejich vzniku až po skončení.¹⁸¹ Rovné zacházení z hlediska odměňování za práci znamená, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.¹⁸² Dále se zakazuje jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích (§16 odst. 2 ZPr). Co se týče pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, odkazuje zákoník práce na jejich úpravu v antidiskriminačním zákoně. Rovněž úpravu případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, svěřuje zákoník práce antidiskriminačnímu zákonu. Zákoník práce také určuje, co se za diskriminaci nepovažuje – nepovažuje se za ni rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce¹⁸³; a dále opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. Rovněž s úpravou právních prostředků ochrany před diskriminací odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon (dále také „AntiDZ“) představuje relativně novou úpravu v této oblasti; účinnosti nabyl 1. 9. 2009, resp. jeho druhá část (Změna zákona o Veřejném ochránci práv) 1. 12.

¹⁸¹ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 178, (autorka kap. M. Vysokajová)

¹⁸² Tamtéž, str. 178. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110 odst. 2 ZPr).

¹⁸³ Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. (§ 16 odst. 3 ZPr.). Jde například o případy, kdy povaha práce vyžaduje zaměstnance příslušného pohlaví (tanečnice, mužský hlas do pěveckého sboru), a dále také o splňování předpokladů stanovených právními předpisy (kvalifikace, bezúhonnost, u služebních poměrů i české státní občanství apod.) a požadavků, které jako nutné pro výkon konkrétní pracovní činnosti určuje zaměstnavatel (např. znalost cizích jazyků, ovládnutí práce s počítačem). Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 181 (autorka kap. M. Vysokajová)

2009.¹⁸⁴ Jak uvádí důvodová zpráva k tomuto zákonu, bylo jeho přijetí nutné z důvodu, že právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídala v řadě oblastí (kromě povolání např. i v oblasti vzdělávání, bydlení, zdravotnictví) požadavkům práva Evropských společenství (ES) a tudíž bylo nezbytné doplnění právního řádu České republiky tak, aby bylo dosaženo jeho souladu s požadavky práva ES. Vzhledem k počtu platných zákonů (zhruba 60), kterých se mělo zmíněné uvedení do souladu s právem ES dotknout transponováním průřezových směrnic, byla zvolena forma jediného zákona, aby se tak předešlo nejednotnosti českého právního řádu.¹⁸⁵ Nedostatkem českého právního řádu byla i absence pojmového aparátu (tedy definic jednotlivých pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, atd.). Vedle toho bylo České republice směrnicemi uloženo pověřit určitou instituci podporou rovného zacházení, která bude zajišťovat poskytování nezávislé pomoci ve věcech ochrany před diskriminací, připravovat nezávislé studie týkající se diskriminace, zveřejňovat nezávislé zprávy, podávat doporučení k jakékoli otázce související s diskriminací a poskytovat informace veřejnosti. Při určování, která instituce bude pověřena těmito úkoly, se rozhodovalo mezi institucemi, které dosud působily v oblasti rovného zacházení a boje s diskriminací (tedy soudy, úřady práce, inspektoráty práce, Českou obchodní inspekci, veřejným ochráncem práv), ale i mezi institucemi jinými, například Kanceláří prezidenta

¹⁸⁴ Přijetí antidiskriminačního zákona bylo obtížné. Úvahy o jeho potřebnosti v českém právním řádu se objevovaly již od poloviny 90. let minulého století, přípravné práce na něm byly zahájeny v roce 2000, ale jeho současné znění vstoupilo v platnost až 29. 6. 2009. Tomuto předcházelo přijetí zákona Parlamentem ČR dne 23. 4. 2008, následovalo vrácení zákona prezidentem republiky Poslanecké sněmovně, která nakonec dne 17. 6. 2009 přijala usnesení o tom, že na antidiskriminačním zákoně setrvává. Možným důvodem, proč se přijetí tohoto zákona takto protáhlo a vyvolávalo tolik emocí, je fakt, že téma diskriminace a její zákaz se dotýká každodenního života všech, navíc antidiskriminační právo často používá obecné pojmy, které poskytují prostor pro jistou míru uvážení v konkrétním případě, což je mnohými kritizováno jako přístup příliš neurčitý. K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 11

¹⁸⁵ Tamtéž, str. 12

republiky, některým z výborů či podvýborů Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, nebo Radou vlády pro lidská práva. Nakonec byl vybrán veřejný ochránce práv, kterému byla rozšířena působnost tak, aby mohl plnit výše zmíněné funkce, což bylo i méně nákladné než vytvoření instituce zcela nové. Také mu byla rozšířena personální působnost na všechny subjekty, jichž se týká rovné zacházení a ochrana před diskriminací, a to jak subjekty veřejnoprávní, tak soukromoprávní (na které se dosavadní působnost ochránce nevztahovala).

Antidiskriminační zákon ve svém § 1 obsahuje taxativní výčet oblastí společenských vztahů, na které se vztahuje zákaz diskriminace podle tohoto zákona. Fyzické osoby mají tedy právo na rovné zacházení a na to, aby nebyly diskriminovány ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání; přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti; pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování; členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují; členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují; sociálního zabezpečení; přiznání a poskytování sociálních výhod; přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování; přístupu ke vzdělání a jeho poskytování; přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.¹⁸⁶

Dále je v zákoně obsaženo vymezení základních pojmů, na něž odkazuje i zákoník práce. Jde zejména o tyto pojmy:

- *právo na rovné zacházení* - rozumí se tím právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. Z daného ustanovení vyplývá, že diskriminace z jiného než v antidiskriminačním zákoně uvedeného důvodu do působnosti tohoto zákona nespadá. V tomto případě jde o užší úpravu, než

¹⁸⁶ Tamtéž, str. 117-120

jakou obsahuje zákoník práce, protože ten hovoří obecně o „jakékoliv diskriminaci“, zatímco v antidiskriminačním zákoně jsou diskriminační důvody taxativně vypočteny (viz dále). Pokud by tedy někdo byl diskriminován na základě majetku nebo z důvodu svého sociálního původu (což jsou diskriminační důvody, které antidiskriminační zákon neuvádí), může se dovolávat ochrany podle zákoníku práce, nikoli podle antidiskriminačního zákona, nicméně antidiskriminační zákon bude použit co se týče prostředků ochrany zaměstnance před diskriminací (viz dále).¹⁸⁷

- *přímá diskriminace* - rozumí se jí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z některého z diskriminačních důvodů – tj. z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví,¹⁸⁸ sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci se považuje i diskriminace z domnělého důvodu – tedy situace, kdy se diskriminující osoba domnívá, že dotyčná osoba danou charakteristiku má a na základě tohoto svého subjektivního přesvědčení ji diskriminuje.¹⁸⁹
- *nepřímá diskriminace* - jde o takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba z některého z diskriminačních důvodů znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
- *obtěžování* – je nežádoucí chování související s některým

¹⁸⁷ K tomu tamtéž, str. 123, 129 - 130

¹⁸⁸ Za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje antidiskriminační zákon i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

¹⁸⁹ K tomu blíže Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 148 - 149

z diskriminačních důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí,¹⁹⁰ nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.^{191, 192}

- *sexuální obtěžování* – jde o obtěžování podle výše uvedené definice, které má sexuální povahu.
- *pronásledování* – rozumí se jím nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.¹⁹³
- *pokyn k diskriminaci* – představuje chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.
- *navádění k diskriminaci* – je jím chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí

¹⁹⁰ Pro výklad těchto neurčitých termínů („nežádoucí“, „zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé“) je nutné použít objektivní hledisko, nikoli hledisko subjektivní, tedy individuální pocity dotčené osoby (i když i ony nejsou bez významu). Pro posouzení konkrétní situace bude zásadní, zda je rozumné předpokládat, že by běžná osoba v postavení oběti pociťovala určité jednání jako nežádoucí, které by objektivně naplnilo i další znaky nepřístojnosti uváděné v definici. K tomu tamtéž, str. 178 - 179

¹⁹¹ Tato druhá varianta obtěžování je označována jako tzv. jednání *quid pro quo*, tedy jednání „něco za něco“. Podle americké judikatury, ve které má definice obtěžování tohoto druhu svůj původ, se jednáním *quid pro quo* rozumí situace, kdy jednotlivec jedná s ohledem na svou skutečnou či zdánlivou autoritu, díky které si chce vynutit určité jednání od obtěžované osoby (často jde o jednání sexuální povahy v případech sexuálního obtěžování). Přitom není podstatné, zda je skutečně v jeho možnostech to, díky čemu si vynucuje určité jednání druhé strany; podstatné je, že druhá strana může mít oprávněně za to, že to v jeho možnostech být může. Relevantní pro žalobní legitimaci také není, pokud obtěžovaná osoba na podmínku přistoupila či ji odmítla, a pokud na ni přistoupila, zda došlo k uskutečnění podmiňovaného rozhodnutí. Nutnou podmínkou pro posouzení jednání jako obtěžování podle antidiskriminačního zákona je skutečnost, že takové jednání musí souviset s některým ze zakázaných diskriminačních důvodů. K tomu tamtéž, str. 182 - 183

¹⁹² S projevy obtěžování se lze nejčastěji setkat právě v zaměstnání, přičemž k nim nemusí docházet pouze ve vztahu nadřízeného a podřízeného, ale i ze strany spoluzaměstnanců, popřípadě i třetích osob, například zákazníků či obchodních partnerů zaměstnavatele. K tomu tamtéž, str. 181

¹⁹³ Může jít například o reakci na žalobu, stížnost nebo zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací. Pronásledovanou osobou nemusí být vždy oběť diskriminace, může to být i osoba jiná – např. spolupracovník, který je ochoten dosvědčit diskriminační jednání. Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 180, (autorka kap. M. Vysokajová)

osobu.

- *zajišťování rovného zacházení* – rozumí se jím přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí. Takto zajišťovat rovné zacházení jsou zaměstnavatelé povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.¹⁹⁴

Zákon dále vymezuje pojmy odměňování,¹⁹⁵ povolání,¹⁹⁶ sociální výhoda¹⁹⁷ a zdravotní postižení.¹⁹⁸

Antidiskriminační zákon také stanoví případy, kdy se rozdílné zacházení nepovažuje za diskriminaci, a to v ustanoveních § 6 a 7. Například je-li pro přístup k zaměstnání nebo povolání vyžadována

¹⁹⁴ Jako příklad konkrétních opatření vedoucích k zajištění ochrany před diskriminací v zaměstnání lze uvést ustavení osob odpovědných za vnitropodnikové řešení stížností na diskriminaci prostřednictvím mediace nebo šetření, jejich výsledkem budou konkrétní opatření k nápravě; u větších podniků to může být zřízení funkce podnikového ombudsmana pro rovné zacházení či vytváření plánů rovných příležitostí, které mohou například určit vnitropodnikové postupy ke sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců. Takováto opatření ovšem nemají být pro zaměstnavatele nepřiměřeně náročná; náročnost se posuzuje podle velikosti podniku a zdrojů, které má k dispozici. K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 199 - 200

¹⁹⁵ Odměňováním se pro účely antidiskriminačního zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (§ 5 odst. 1 AntiDZ).

¹⁹⁶ Povoláním se pro účely antidiskriminačního zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe (§ 5 odst. 4 AntiDZ).

¹⁹⁷ Sociální výhodou se pro účely antidiskriminačního zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní (§ 5 odst. 5 AntiDZ).

¹⁹⁸ Zdravotním postižením se pro účely antidiskriminačního zákona rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok (§ 5 odst. 5 AntiDZ).

podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná. Za diskriminaci se také nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.¹⁹⁹ Dalším případem, který není považován za diskriminaci, je případ rozdílného zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací není ani rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Zákon dále obsahuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Pokud byla osoba dotčena diskriminačním jednáním, má právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Toto zadostiučinění může mít i povahu morální satisfakce (např. veřejná omluva).²⁰⁰ Pokud by se toto nejevilo jako postačující zjednání nápravy (především tehdy, byla-li

¹⁹⁹ Jak je uvedeno dále v ustanovení § 6 odst. 2 - to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9 AntiDZ. Tato ustanovení provádí transpozici příslušných evropských směrnic a zavádí zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Zaměstnanecký systém sociálního zabezpečení je nazýván tzv. II. pilířem sociálního zabezpečení a spolu s I. pilířem (zákonný či základní systém) a III. pilířem (soukromé pojištění) tvoří v zemích Evropské unie systém sociálního zabezpečení. Pro II. pilíř je charakteristické zapojení zaměstnavatele do sociálního zajištění zaměstnance, resp. jeho rodinných příslušníků. Zaměstnanecký systém sociálního zabezpečení není v současnosti v České republice zaveden, fakticky ale jeho prvky existují (v zákoně č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, který - ač je řazen do III. pilíře - obsahuje ustanovení umožňující zaměstnavateli přispívat zaměstnanci na důchod). K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 247 - 250

²⁰⁰ Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 182, (autorka kap. M. Vysokajová)

ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti), má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud. Jde o občanskoprávní ochranu poskytovanou obecnými soudy. Zaměstnanec se může v případě, kdy se domnívá, že bylo porušeno právo na rovné zacházení nebo zákaz diskriminace, obrátit také na veřejného ochránce práv, který obětem diskriminace poskytuje metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.²⁰¹

Antidiskriminační zákon upravuje také oprávnění právnických osob založených na ochranu práv obětí diskriminace nebo majících ochranu před diskriminací jako předmět své činnosti uveden ve stanovách nebo vyplývá-li z její činnosti nebo ze zákona. Taková právnická osoba může poskytovat osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepisování návrhů a jiných podnětů, čímž, jak uvádí důvodová zpráva k tomuto zákonu, doplňuje činnost veřejného ochránce práv. Jako přednost těchto organizací se shledává, že kromě odborníků z oboru práva mají k dispozici i odborníky z jiných odvětví (například psychologie, medicíny nebo sociologie), a díky lepšímu územnímu rozmístění jsou většinou lépe seznámeny s prostředím, kde k diskriminaci dochází. Antidiskriminační zákon také těmto právnickým osobám přiznává oprávnění podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

Vedle samotného antidiskriminačního zákona obsahuje zákon č. 198/2009 Sb. v částech druhé až šesté ustanovení, kterými se

²⁰¹ Vedle těchto dvou možností, tj. obrátit se na soud nebo na veřejného ochránce práv, které vyplývají z antidiskriminačního zákona (resp. ze zákona o veřejném ochránci práv, který byl antidiskriminačním zákonem změněn), má zaměstnanec možnost podat podnět k provedení kontroly příslušnému inspektorátu práce. Dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, spadá do kompetence inspektorátů práce i rozhodování ve správním řízení o přestupcích (spáchá-li jej fyzická osoba) nebo správních deliktech (v případě spáchání právnickou osobou) na úseku rovného zacházení. Za přestupek nebo správní delikt může inspektorát uložit pokutu.

v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona mění některé další zákony, a to zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv; zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád; zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech; zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví. O změnách týkajících se veřejného ochránce práv jsem se již zmínila v předchozím textu. Považuji za vhodné zmínit se zde také o změně občanského soudního řádu (dále „OSŘ“). Konkrétně se jedná o změnu § 133a OSŘ, které stanoví, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,²⁰² je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Již předchozí znění § 133a OSŘ upravující přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech bylo předmětem kritiky, která tvrdila, že žalovaná strana je znevýhodněna, protože nemá šanci se žalobě ubránit, což může vést i k situacím, v nichž budou žalobci žalovat pouze za účelem pomsty zaměstnavateli. Zásadním se tak pro výklad tohoto ustanovení stal nálezn Ústavního soudu (Pl. ÚS 37/04, publikován pod č. 419/2006 Sb.), podle něhož nelze výkladem tohoto ustanovení dovodit, že osobě, která se cítila být diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání; tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno

²⁰² Vedle těchto důvodů a oblastí se toto ustanovení vztahuje též na přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb; nebo na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám.

obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě příslušného důvodu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Úprava v ustanovení § 133a OSŘ má za cíl usnadnit důkazní situaci žalobce, neboť povinnost nést důkazní břemeno má tedy i žalovaný, který musí prokázat, že dodržel zásadu rovného zacházení nebo že nerovné zacházení nemělo diskriminační motiv.^{203, 204}

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je zmíněn i v zákoně o zaměstnanosti. Ustanovení § 4 odst. 1 ukládá Ministerstvu práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky²⁰⁵, zaměstnavatelům a právnickým a fyzickým osobám a dalším subjektům podle zvláštních právních předpisů²⁰⁶ vykonávajícím činnosti podle tohoto zákona, povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je rovněž zakázána jakákoliv diskriminace (§ 4 odst. 2); stejně jako v případě zákoníku práce se i zde jedná o širší úpravu, než jakou obsahuje

²⁰³ K tomu Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 182 - 184, (autorka kap. M. Vysokajová)

²⁰⁴ Poněkud složitější je situace v případech obtěžování či sexuálního obtěžování. V případech „běžné“ diskriminace nebude většinou spor o tom, že došlo k určitému jednání (např. výpověď z pracovního poměru); předmětem sporu bude pouze motivace jednání žalovaného, který bude muset po přenesení důkazního břemene prokazovat, že motivem jeho jednání byly jiné důvody než diskriminační. Naproti tomu v případech obtěžování bude běžně předmětem sporu právě to, zda k nějakému jednání majícímu charakter obtěžování vůbec došlo, což bude také věcí prokazování. K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 350 - 351

²⁰⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky jednají za Českou republiku, která je účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti.

²⁰⁶ Například zákon č. 128/2000 Sb., o obcích či zákon č. 129/2000 Sb., o krajích.

antidiskriminační zákon (viz výše). Dále zákon odkazuje na antidiskriminační zákon.²⁰⁷

Vedle tohoto ustanovení obsahuje zákon o zaměstnanosti, jakožto předpis veřejnoprávní povahy, i ustanovení o veřejnoprávních následcích porušení zákazu diskriminace podle tohoto zákona.²⁰⁸ Jde o ustanovení § 139 a 140, která upravují přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob, jichž se tyto osoby dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, za což jim může být uložena pokuta Státním úřadem inspekce práce nebo oblastním inspektorátem práce.

Jak jsem již uvedla výše, zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou předmětem úpravy i v zákonech upravujících služební poměry. Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, služební poměry je v zásadě možno dělit na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců státu.²⁰⁹

Úprava služebních poměrů příslušníků ozbrojených sil je provedena v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákon o vojácích z povolání v § 2 odst. 3 ukládá služebním orgánům²¹⁰ povinnost zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se

²⁰⁷ S účinností od 1. 1. 2012 byl zákon o zaměstnanosti novelizován zákonem č. 367/2011 Sb.. Tato novela přinesla mimo jiné změnu § 4 – odstranila taxativní výčet diskriminačních znaků a definice přímé i nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování, které byly obdobné jako definice obsažené v antidiskriminačním zákoně. Dále byla z § 4 odstraněna úprava právních prostředků ochrany před diskriminací (vzhledem k existenci duplicitní úpravy soukromoprávních nároků diskriminovaných osob jak v antidiskriminačním zákoně, tak v zákoně o zaměstnanosti).

²⁰⁸ K tomu Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 120

²⁰⁹ Štangová, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 157

²¹⁰ Dle tohoto zákona jsou služebními orgány prezident republiky, ministr obrany a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.

všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Dále je v tomto ustanovení zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí; zakázáno je i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci toto ustanovení nepovažuje případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný. Ustanovení § 2 odst. 4 stanoví, že služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti, přičemž za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevídané, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Pokud ve služebním vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják dle § 2 odst. 5 právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání. Zákon rovněž stanoví (§ 2 odst. 6), že služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se vztahuje na příslušníky bezpečnostních sborů, jimiž se rozumí Policie

České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Zákaz diskriminace je obsažen již v úpravě přijímacího řízení, konkrétně v § 16 odst. 4, v němž je stanoveno, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského nebo rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Dále je zakázáno takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Dále je zákaz diskriminace upraven i v § 77, který stanoví povinnosti v oblasti péče o příslušníky. Dle prvního odstavce nesmí bezpečnostní sbor ani příslušník výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Dále se ve služebním poměru zakazuje přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon dále definuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Rovněž je stanoveno, že za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon

služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Bezpečnostnímu sboru je také uložena povinnost při vytváření podmínek výkonu služby zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Pokud dojde ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění; výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo. Podobně jako v zákoně o vojácích z povolání je i v tomto zákoně stanoveno, že bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

Úprava služebních poměrů civilních zaměstnanců státu je provedena v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). S výjimkou několika ustanovení, která nabyly účinnosti dnem vyhlášení (tj. 28. 5. 2002), nabude zákon plné účinnosti až 1. 1. 2015. Zákaz diskriminace ve služebním poměru upravuje zákon v hlavě I části šesté, konkrétně v § 80. Dle tohoto ustanovení je služební úřad povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě, nestanoví-li zákon jinak. Před vznikem pracovního poměru k přípravě na službu se rovné zacházení řídí zákoníkem práce. Zakázána je jakákoliv diskriminace státních

zaměstnanců z diskriminačních důvodů obdobných jako v případech předchozích dvou zmíněných zákonů. Dále je zakázáno zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných; přičemž za ponižování lidské důstojnosti se považuje i sexuální chování, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru. Pokud dojde ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace z některého diskriminačního důvodu, má státní zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování nebo chování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V těchto případech je dána pravomoc soudu. Pokud toto zjednání nápravy nebylo postačující a byla-li ve značné míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích; výši nemajetkové újmy určí na návrh státního zaměstnance soud v občanském soudním řízení s přihlédnutím k závažnosti újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv nebo povinností došlo.

Závěr

V této práci jsem se snažila podrobně zpracovat téma postavení žen v pracovním právu z hlediska platné právní úpravy, ale také nastítnit jeho vývoj. Zároveň jsem se snažila uvést přehled mezinárodních dokumentů a právních předpisů Evropské unie souvisejících s tímto tématem, neboť významným způsobem ovlivňují vnitrostátní právní úpravu. Lze konstatovat, že v současné době je naše právní úprava v souladu s mezinárodním i evropským právem.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen a dalších ustanovení vztahujících se k postavení žen v pracovním právu má nepochybně v právním řádu své místo a její význam považuji za nezpochybnitelný.

Přesto však platná právní úprava některých institutů může být předmětem diskuzí. Za diskutabilní považuji především tato témata: zákaz prací pod zemí při těžbě nerostů a při ražení tunelů a štol, zákaz práce přesčas těhotným zaměstnankyním a noční práce těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí.

Kvůli nesouladu s evropským právem byl teprve nedávno zrušen zákaz zaměstnávat ženy prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Tento zákaz (s výjimkami vztahujícími se k určitým činnostem) platil pro všechny zaměstnankyně, tedy i pro ty, které nebyly zaměstnankyněmi těhotnými, kojícími nebo matkami do konce devátého měsíce po porodu. Nabízí se otázka, zda zrušení tohoto zákazu bylo správné či nikoliv. Na jedné straně stojí zájem na ochraně zdraví ženy s ohledem na fyziologické zvláštnosti jejího organismu a mateřské poslání, na straně druhé stojí nejen požadavek rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, jak ho vyjadřuje EU ve své směrnici, ale také právo na svobodnou volbu povolání, které zakotvuje i naše Listina základních práv a svobod v čl. 26. Sama jsem spíše toho názoru, že je správné, že byl tento zákaz

zrušen. Domnívám se totiž, že každý by měl nést zodpovědnost sám za sebe i za své zdraví, a tak by žena, která není těhotná nebo není matkou malého dítěte a neovlivňuje tak život a zdraví dítěte, měla mít možnost sama rozhodnout o svém povolání a případném mateřství. V souvislosti s tím by měl být kladen důraz na povinnost zaměstnavatele informovat ženy před jejich přijetím do takového zaměstnání o zvýšené rizikovosti těchto prací. Zdá se však, že toto je problém marginální, neboť nejsou signály, že by ženy chtěly pracovat v podzemí.

Za další spornou otázku považuji zákaz práce přesčas těhotným ženám. V rámci přípravy této práce jsem položila formou dotazníku několik otázek celkem 47 ženám ve věku od 20 do 65 let, různého vzdělání a různých profesí,²¹¹ ženám bezdětným i těm s mateřskými zkušenostmi (tyto byly většinou zastoupeny). Jednou z otázek jsem zjišťovala i názor na práci přesčas těhotných žen. Dotazované ženy si mohly vybrat ze tří odpovědí: a) těhotné ženy mohou práci přesčas vykonávat, pouze pokud o tom uzavřou se zaměstnavatelem dohodu, b) zaměstnavatel jim může práci přesčas nařídít, c) těhotné ženy by práci přesčas vykonávat vůbec neměly. Žádná z žen si nevybrala odpověď b), odpověď c) si vybralo 23 žen. Odpověď a) zvolilo 24 žen, přičemž se jednalo o ženy zejména v první polovině výše uvedeného věkového spektra. Tyto ženy však jedním dechem uváděly, že se jedná o individuální záležitost každé ženy, jak se v průběhu těhotenství cítí po zdravotní stránce, a že je rovněž nutné přihlížet k povaze vykonávané práce i stupni těhotenství. Ženy, které si zvolily odpověď, podle níž by těhotné ženy vůbec neměly práci přesčas vykonávat, naopak ve většině argumentovaly ohledem na zdraví nastávající matky a zdravý vývoj dítěte. Dle mého názoru je ponechání stávající úpravy, tj. zákazu zaměstnávat těhotné ženy prací přesčas, naprosto žádoucí. Tomuto názoru svědčí i mnou provedený průzkum, a to nejen polovina

²¹¹ Převážná část z dotazovaných žen je zaměstnána na administrativních pozicích, zejména ve státní správě, další velkou část tvoří ženy zaměstnané v zařízení poskytujícím sociální služby (domově pro seniory). Co se týče výběru dotazovaných žen, oslovovala jsem ženy ze svého okolí a také ze zaměstnání mých rodičů.

záporných odpovědí, nýbrž i odpovědi žen, které sice jako odpověď zvolily možnost práce přesčas po dohodě se zaměstnavatelem, nicméně tyto odpovědi doprovázela četná „ale“. Zákon nemůže obsahovat kazuistickou úpravu, která bude na všechna tato „ale“ pamatovat. A nelze rovněž vyloučit, že by zaměstnavatelé, pokud by byla připuštěna práce přesčas těhotných zaměstnankyň po dohodě, nevyvíjeli na těhotné ženy nátlak k uzavření takovéto dohody.

Co se týče noční práce žen, stanoví platný zákoník práce, že pokud požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, která kojí, o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Nebylo tomu tak ovšem vždy. Jak uvádím na jiných místech této práce, prošel tento institut postupným vývojem, od absolutního zákazu noční práce všem ženám (s výjimkami) až po současný stav. Se současnou úpravou v zásadě souhlasím, výhradu mám pouze k noční práci těhotných žen. Zastávám spíše názor, že by, stejně jako v případě práce přesčas těhotných žen, měla být těhotným zaměstnankyním práce v noci zakázána. Domnívám se, že pro zdraví dítěte i ženy je důležitý dostatek spánku a odpočinku, vyznačujícího se také jistou pravidelností. V průzkumu, který jsem provedla, jsem položila dotazovaným ženám i tuto otázku, tedy zda by měla být práce v noci zakázána těhotným ženám. Odpověď „ano“ zvolila drtivá většina dotázaných - 40 žen, „ne“ si vybralo pouze 7 žen. Ženy, které byly pro zákaz noční práce těhotných žen, zdůvodňovaly svou odpověď také zdravím těhotné ženy, vývojem dítěte i potřebou pravidelného spánku. Ženy, které byly proti, ve svých odpovědích poukazovaly na to, že pokud se žena cítí dobře, není důvod jí v noční práci bránit a rozhodnutí záleží na ní. Přestože lze s tímto názorem souhlasit, domnívám se, že není možné se spolehnout pouze na to, že motivem pro rozhodnutí těhotné zaměstnankyně pracovat v noci bude její dobrý subjektivní pocit, nikoliv například tlak ze strany zaměstnavatele.

V samém závěru této práce bych chtěla zmínit téma, které je v posledních letech předmětem zájmu nejen zaměstnankyň a zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, ale i sdělovacích prostředků, různých organizací a také politických představitelů. Tímto tématem je tzv. sladování rodinného a pracovního života. Již v první kapitole své práce jsem podotkla, že zaměstnavatelé mohou přispívat ke zlepšování pracovních podmínek svých zaměstnankyň (ale i zaměstnanců – mužů) také tím, že jim pomohou lépe sladit profesní a rodinný život například prostřednictvím práce na částečný pracovní úvazek, práce z domova, sdílení pracovního místa (tzv. jobsharing), pružné pracovní doby nebo zřízením firemní školky. Důvodem k takovému jednání může být pro zaměstnavatele dřívější návrat kvalifikovaných zaměstnankyň z mateřské dovolené, možnost udržení si nadaných a zkušených zaměstnankyň a zaměstnanců, snížení nákladů na zaškolování nových pracovníků, zvýšení prestiže firmy a zároveň motivace a loajality pracovníků.

Jedním z vítaných zaměstnaneckých benefitů a v současnosti často diskutovaným tématem jsou zmíněné firemní školky. Důvodem zvýšeného zájmu o ně je nedostatek míst ve státních jeslích a mateřských školkách. Pro řadu matek je to palčivý problém, neboť by se rády vrátily do zaměstnání, ať již z důvodů čistě finančních nebo proto, že nechtějí ztratit kontakt se svou profesí. Výhodou firemních školek je také to, že jsou většinou blízko místa zaměstnání a jsou otevřeny celoročně, tedy i během letních prázdnin. V České republice jich je však zatím minimum. Založení firemní školky je totiž značně náročná záležitost nejen z hlediska finančního, ale především z hlediska splnění požadavků vyplývajících z právních předpisů.²¹²

²¹² Zejména se jedná o požadavky vyplývající ze školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání) a jeho prováděcího právního předpisu, jímž je vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění vyhlášky č. 43/2006 Sb. Další požadavky vyplývají z vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 107/2005 Sb., o školním stravování. Relevantní je rovněž zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, který mj. stanoví

Tato situace vedla i k opatřením na politické úrovni. Již v roce 2008 byl tehdejší vládou schválen materiál nazvaný „Prorodinný balíček“, který měl svou úpravou mimo jiné vytvořit zaměstnavatelům prostor pro pomoc právě se sladováním pracovních a rodinných povinností zaměstnanců. Balíček počítal například se zavedením tzv. miniškolek, neboli služby poskytované nejčastěji právě zaměstnavatelem na pracovišti rodiče. Pro tyto miniškolky měly být zavedeny podmínky odlišné od podmínek pro běžné školky, například měly být zřizovány pro nejvýše 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let, ovšem v rámci jednoho místa bylo možné zřídit více těchto miniškolek; neměly se na ně vztahovat hygienické a prostorové požadavky požadované na provozovny pro výchovu a vzdělávání; náklady na jejich zřízení a provoz měly být hrazeny z prostředků zřizovatele a nově by šlo o daňově uznatelné náklady. Mezi další daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele měly být zařazeny i výdaje na zajištění péče o děti zaměstnanců, tedy vedle výdajů na provoz miniškolek i výdaje na provoz vlastních jeslí, provozoven pro výchovu a vzdělávání, příspěvky zaměstnavatele na zajištění péče o dítě zaměstnance poskytované prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele.²¹³ V březnu roku 2009 ovšem nečekaně došlo k vyslovení nedůvěry vládě, následovalo podání její demise a nástup tzv. úřednické vlády, „prorodinný balíček“ se tak nestihl přijmout a nová vláda ho odmítla s poukazem na hospodářskou krizi, v níž by byl velkou zátěží pro státní rozpočet.²¹⁴ Na myšlenku „prorodinného balíčku“ se snaží navázat i současná vláda.

hygienické požadavky na prostory a provoz předškolních zařízení například co se týče prostorových podmínek, vybavení, provozu, osvětlení, vytápění, mikroklimatických podmínek, zásobování vodou, úklidu, nakládání s prádlem, včetně požadavků na venkovní hrací plochy. Podrobnosti stanoví prováděcí předpis – vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Významným v této oblasti je i zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, dále předpisy z oblasti požární či stavební.

²¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Prorodinný balíček – tisková zpráva. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>

²¹⁴ iDNES.cz. Vláda odmítla Nečasův prorodinný balíček, zatížil by rozpočet. Dostupný z: http://zpravy.idnes.cz/vlada-odmitla-necasuv-prorodinnny-balicek-zatizil-by-rozpocet-p6d-/domaci.asp?c=A090629_174702_domaci_ban

Podporu sladřování rodinného a profesního života vyjádřila již ve svém programovém prohlášení ze srpna roku 2010, kde deklaruje, že podpoří rozvoj alternativ rodinné péče ve fázi pre-primárního vzdělávání, rozvoj firemních školek, alternativních předškolních zařízení typu mateřských a rodinných center, ale i institut sousedského hlídání do 6 let dítěte, a bude vytvářet podmínky pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti.²¹⁵ Přestože příslušný zákon dosud nebyl přijat, samo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), které má přípravu takového zákona v gesci, předvedlo možnou alternativu realizovatelnou již podle stávajících právních předpisů. Touto alternativou je tzv. dětská skupina, kterou MPSV zřídilo pro děti svých zaměstnanců a na níž také ověřuje a připravuje novou právní úpravu – zákon o službě péče o dítě. Návrh věcného záměru zákona počítá se dvěma novými instituty – již zmiňovanou dětskou skupinou a tzv. institutem chůvy. Institut dětské skupiny má upravit nepřiležitostnou a nekrátkodobou péči o dítě v zařízení poskytovanou v režimu i mimo režim zákona o živnostenském podnikání, vždy však mimo režim školského zákona a zákona o péči o zdraví lidu, a stanovit hygienické, provozní a prostorové podmínky poskytování péče o děti, počet dětí, o které může být v jednom časovém úseku pečováno jednou pečující osobou a také nejvýše přípustný počet dětí v zařízení. Dále má stanovit odbornou způsobilost pro osoby pečující o děti do zahájení povinné školní docházky a povinnost vytvoření výchovně-vzdělávacího konceptu. Dle MPSV mohou dětskou skupinu zřizovat nejen fyzické i právnické osoby podle zákona o živnostenském podnikání, ale také obce a kraje, nestátní neziskové organizace a zaměstnatelé včetně organizačních složek státu. Institut chůvy má sloužit k úpravě péče o dítě v domácnosti dítěte poskytované v režimu zákona o živnostenském podnikání. Pro osoby pečující o děti bude rovněž vymezena odborná

²¹⁵ Vláda České republiky. Programové prohlášení. Dostupný z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohla_seni_vlady.pdf

způsobilost; naopak hygienické, provozní ani prostorové podmínky poskytování péče vymezeny nebudou, jelikož péče bude poskytována v domácnosti dítěte. Připravovaný zákon by měl vstoupit v platnost od 1. 1. 2013.²¹⁶

V průzkumu, který jsem provedla mezi 47 ženami, jsem těmto ženám položila otázku, co by dotazovaná žena jako matka malého dítěte uvítala z uvedených možností benefitů a flexibilních forem práce. Z nabízených odpovědí se firemní školka umístila v odpovědích na prvním místě, následována pružnou pracovní dobou, možností pracovat z domova nebo kombinací práce z domova a z pracoviště, prací na kratší úvazek, příspěvkem na hlídání. Sdílené pracovní místo, tedy rozdělení jednoho pracovního úvazku mezi dva či více zaměstnanců – tzv. jobsharing, si nevybrala žádná z dotazovaných žen. Preference firemních školek byla v odpovědích nejčastěji zdůvodňována jejich blízkostí či dokonce přítomností na pracovišti matky, což ženám ušetří čas při dopravě dítěte do školky a jeho vyzvednutí z ní, navíc mají možnost kdykoli dítě ve školce navštívit. Řada žen také uváděla, že vzhledem k jejich profesi je firemní školka či příspěvek na hlídání jedinou reálnou formou pomoci ze strany zaměstnavatele, neboť například pružná pracovní doba či práce z domova v jejich zaměstnání nepřichází v úvahu (např. zdravotní sestry, úřednice v informačním centru, apod.). Zdá se tedy, že firemní školky či nově zamýšlené dětské skupiny jsou univerzálně použitelné u většiny zaměstnavatelů; záleží na jejich možnostech (finančních, prostorových atd.).

Zdá se, že společnost je v tomto ohledu čím dál víc vnímavější k potřebám rodičů malých dětí. Svědčí o tom narůstající počet zaměstnavatelů, kteří vychází svým zaměstnancům vstříc zaváděním pružné pracovní doby, kratších úvazků, práce z domova (tzv. home office či homeworking), sdílených pracovních míst či poskytováním

²¹⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dětská skupina ministerstva práce a sociálních věcí – Tisková zpráva. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11301/tzmpsv230811.pdf>

benefitů v podobě zajištění hlídání dětí či příspěvkům na ně určeným. Zájem médií zase přispívá k širšímu povědomí o této problematice, diskuzi a výměně informací na toto téma.²¹⁷ Rovněž lze zaznamenat prospěšné kroky ze strany obcí i státu.²¹⁸ Lze tedy konstatovat pozitivní vývoj, a proto lze doufat, že slaďování rodinného a profesního života bude již v blízké budoucnosti snazší.

²¹⁷ Příkladem za všechny může být projekt „Plenky v práci“, který na stejnojmenných webových stránkách dává prostor pro informace, které se vztahují k tématu dětí a kariéra a k návratu z mateřské či rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, včetně představování společností, které uplatňují vstřícný přístup k zaměstnancům – rodičům.

²¹⁸ Jako příklad lze uvést službu Domácí hlídání, kterou nabízí městská část Praha 4, tedy zajištění hlídání dětí proškolenými chůvami, které si rodiče mohou objednat prostřednictvím rezervačního systému přes Internet. Informace dostupné z: <http://www.zzpraha4.cz/nase-sluzby/domaci-hlidani>
Podobné aktivity pak oceňuje stát například v rámci soutěže Obec přátelská rodině, kterou pořádá MPSV a Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci se Sítí mateřských center a Asociací center pro rodinu. Obce, které se umístí na prvních třech místech, pak obdrží finanční odměnu na rozvoj prorodinných opatření. Zdroj: Obec přátelská rodině. Dostupný z: <http://www.obecpratelskarodine.cz/cz/o-soutezi/>

Seznam použitých zkratek

AntiDZ	- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
EHS	- Evropské hospodářské společenství
ES	- Evropské společenství
ESD	- Evropský soudní dvůr
ESUO	- Evropské společenství uhlí a oceli
EU	- Evropská unie
Euratom	- Evropské společenství atomové energie
LZPS	- usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, uveřejněné pod č. 2/1993 Sb.
MOP	- Mezinárodní organizace práce
MZ	- Ministerstvo zdravotnictví
NemPoj	- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
OSN	- Organizace spojených národů
OSŘ	- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
SEU	- Smlouva o Evropské unii
SFEU	- Smlouva o fungování Evropské unie
ZPr	- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Použitá literatura a další prameny

- Bahenská, M.: Počátky emancipace žen v Čechách. Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon/Libri, 2005
- Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vydání. Praha: VOX, 2008
- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Čepelka, Č., Šturma, P.: Mezinárodní právo veřejné. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008
- Documenta Pragensia XIII, 1996. Žena v dějinách Prahy. Sborník příspěvků z konference Archivu hl. m. Prahy a Nadace pro Gender Studies 1993. Eds. Pešek, J., Ledvinka, V. 1. vydání. Praha: Scriptorium, 1996
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004
- Lenderová, M., Rýdl K.: Radostné dětství? Dítě v Čechách devatenáctého století. 1. vydání. Praha a Litomyšl: Paseka, 2006
- Lenderová, M.: K hříchu i k modlitbě. Žena v minulém století. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 1999
- Malenovský, J.: Mezinárodní právo veřejné, jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému. 5., podstatně upravené a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2008
- Malínská, J.: Do politiky prý žena nesmí – proč? Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. na počátku 20. století. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon/Libri, 2005

- Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003
- Musilová, D.: Z ženského pohledu. Poslankyně a senátorky národního shromáždění Československé republiky 1918 – 1939. 1. vydání. České Budějovice: Bohumír NĚMEC – VEDUTA, 2007
- Neudorfllová, M. L.: České ženy v 19. století. Úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci. 1. vydání. Praha: JANUA, 1999
- Pelc, V.: Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges, 2011
- Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 5., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2006
- Právní postavení žen v České republice. Ed. Hendrychová, S., Praha: Nadace Gender Studies, 1998
- Příb, J.: Zákon o nemocenském pojištění. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009
- Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S.: Právní postavení žen v České republice. Acta Universitatis Carolinae – IURIDICA, 3-4/1996, Praha: Karolinum.
- Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme? Eds. Vodáková, A., Vodáková, O., 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon 2003
- Svoboda, P.: Úvod do evropského práva. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Svobodová, E.: K právní úpravě pracovních podmínek žen. Právo a zaměstnání. 2003 č. 2
- Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání. 2001 č. 6

- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek J., Král, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006
- Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Ženská práva jsou lidská práva. Sborník přednášek ze semináře. Eds. Lišková, K., Tesařová J. Brno: Nesehnutí, 2002
- Ženy ve spektru civilizací. K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti. Ed. Tomeš, J. Praha: Sociologické nakladatelství, Slon 2009

Internetové prameny

- Český statistický úřad. Statistická ročenka České republiky 2011. Bilance obyvatelstva a jeho struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v roce 2010. [cit. 7. ledna 2012] Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>
- Český statistický úřad. Statistická ročenka České republiky 2011. Vysoké školy. Studenti a absolventi veřejných vysokých škol. Studenti a absolventi soukromých vysokých škol v roce 2010. [cit. 7. ledna 2012] Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-2300>
- Parlament České republiky - Poslanecká sněmovna. Vládní návrh zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací – Důvodová zpráva – Sněmovní tisk č. 253 [cit. 29. října 2009]. Dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=11133>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Prorodinný balíček – Tisková zpráva. [cit. 20. listopadu 2009]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>

- iDNES.cz. Vláda odmítla Nečasův prorodinný balíček, zatížil by rozpočet. [cit. 21. listopadu 2009]. Dostupný z: http://zpravy.idnes.cz/vlada-odmitla-necasuv-prorodinnny-balicek-zatizil-by-rozpocet-p6d-/domaci.asp?c=A090639_174702_domaci_ban
- Vláda České republiky. Programové prohlášení. [cit. 3. prosince 2011] Dostupný z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dětská skupina ministerstva práce a sociálních věcí – Tisková zpráva. [cit. 3. prosince 2011] Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11301/tzmpsv230811.pdf>
- Zdravotnické zařízení městské části Praha 4 - Domácí hlídání. [cit. 4. prosince 2011] Dostupný z: <http://www.zzpraha4.cz/nase-sluzby/domaci-hlidani>
- Obec přátelská rodině. [cit. 4. prosince 2011] Dostupný z: <http://www.obecpratelskarodine.cz/cz/o-soutezi/>
- www.mpsv.cz
- www.osn.cz, www.un.org
- www.ilo.org
- www.europa.eu
- www.eur-lex.europa.eu

Resumé

The position of women in labour law

The purpose of my thesis is to analyse the position of women in labour law. I chose the subject because, given the high employment of women in the Czech Republic it is still topical and for me as a woman who is preparing to combine the future work and family responsibilities, also very interesting.

The thesis consists of six chapters, each dealing with different aspects of the position of women in labour law. Chapter One describes the position of women in society and especially its development from nineteenth century to the present.

Chapter Two examines the historical development of protective legislation and focuses primarily on the adjustment of working conditions of women in the Labour Code of 1965 and its amendments.

Chapter Three deals with international organizations and documents relating to the position of women. It consists of two parts. The first deals with the issue of development in this field. The second focuses on the various international organizations, namely the United Nations, the International Labour Organization and the Council of Europe, and their documents.

Chapter Four contains the rules of the European Union, which are in the area of the position of women in labour law as important as international documents, as it also affects the rules of national law.

Chapter Five deals with the position of women in labour law in the Czech legislation, especially in terms of the Labour Code. This chapter is divided into three parts. The first focuses on the specific working conditions of women, specifically on bans of certain work for women, transfer to another job, work travel, breaks for breast-feeding and other women rights. Part Two examines the protection of

employment of pregnant women and workers caring for children. Part Three deals with the issue of maternity and parental leave, which constitute obstacles to the work on the employee side.

Chapter Six focuses on the employment law and adjustment of the principle of equal treatment and in particular the prohibition of discrimination, referred to in the current Labour Code and Anti-discrimination Act.

In the paper, I deal with individual institutes that govern the position of women in labour law, including its development in the context of the international law and the law of the European Union. The main aim of the work is to give an overview of the special working conditions for women and explain their meaning and importance they play in the legal order.

Klíčová slova

postavení žen

position of women