

Univerzita Karlova
Právnická fakulta

Rigorózní práce
Zvláštní pracovní podmínky žen

Mgr. Zuzana Navrátilová
Leden 2006

Úvod

Pro svou rigorózní práci jsem si vybrala téma Zvláštní pracovní podmínky žen.

Zvláštní pracovní podmínky žen prošly vývojem od příliš ochránářských, až po dnešní pojetí spíše naznačující jejich ústup. Je třeba zkoumat jejich minulost, protože ta má vliv na budoucnost, současnost i možné vývojové tendence. Chtěla bych se zamyslet nad jejich významem, jejich opodstatněním a především právní úpravou. Budu se také zabývat postavením žen ve společnosti, rodině, jejich problémy, včetně nezaměstnanosti, diskriminace a nerovného odměňování. Nezbytné je zaměřit se také nad úpravou vzniklou na bázi mezinárodních organizací, jelikož ta zajišťuje určitý minimální kompromis a standard v oblasti pracovních podmínek žen a napomáhá k zajišťování důležitých sociálních práv ve světovém společenství. Pro Českou republiku představuje mezinárodní úprava také významný zdroj informací, inspirace i smluvní povinnosti. Již přes rok je naše republika členem Evropské unie, unijní právo má tedy neoddiskutovatelný význam. V předešlých letech pozitivně ovlivnilo českou právní úpravu, když ČR přijala novely zákoníku práce, kterými uvedla legislativu do souladu s právem EU a zároveň zlepšila kvalitu své legislativy, reagovala na nové trendy v pojetí rovnosti mužů a žen, v oblasti obtěžování na pracovišti i domáhání se práv před soudy. Zvláštní pracovní podmínky žen jsou upraveny v zákoníku práce, ale nejen tam, souvisí s nimi velké množství dalších zákonů upravujících postavení žen v pracovních vztazích. Tyto všechny oblasti se staly předmětem mého zájmu.

Informace jsem čerpala zejména ze zdrojů Národní knihovny v Praze, Krajské knihovny v Hradci Králové a knihovny Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Jednalo se o knihy, odborné publikace a články v novinách a časopisech. Informace mi poskytly i publikace Ministerstva

práce a sociálních věcí, stejně jako jeho server a další internetové stránky týkající se mezinárodních organizací a Evropské unie.

Svou práci jsem rozdělila do 9 kapitol.

1. Postavení žen ve české společnosti

Postavení žen ve společnosti lze zkoumat z mnoha různých pohledů. Zajímala jsem se především o jejich rodinný život, postavení v rodině i v pracovním procesu, jejich nezaměstnanost a peněžní ohodnocení vykonané práce. Informace poskytuje zejména Český statistický úřad.

Mám-li situaci shrnout, po roce 1989 došlo v ČR ke zvýšení rozvodovosti, růstu věku pro uzavření manželství, poklesu sňatečnosti i počtu narozených dětí. Podle zjištěných statistik se u žen objevuje snaha o kontakt s profesí v době péče o rodinu a o co nejrychlejší návrat do pracovního procesu po skončení mateřských povinností. Vzrůstá také jejich zájem o individuální úpravu pracovních podmínek, zejména o práci na kratší pracovní úvazek, což může vést k neochotě zaměstnavatelů řídit se ustanoveními zákoníku práce v oblasti ochrany žen, na druhou stranu to odpovídá světovému trendu i rozumnému vývoji. V následující pasáži rozvádím výše uvedené poznatky. Jedná se o údaje Českého statistického úřadu pro rok 2004.

1. 1. Zaměstnanost žen v ČR

V současné době tvoří ženy více než třetinu všech pracujících na světě.¹ Česko patří tradičně k zemím s vysokou zaměstnaností žen, což je jistě i výrazem odkazu minulého režimu. Podle sociologů je vysoká zaměstnanost žen dána především tím, že příjem českých rodin je tradičně dvousložkový. Příčiny zaměstnanosti žen jsou tedy ekonomické. U žen vdaných je jimi zejména snaha zvýšit ekonomickou úroveň rodiny, u žen svobodných, vdov či rozvedených, je to pak přímo nutnost. Mnoho žen je tak nuceno pracovat, a to i dokonce vykonávat pro ně nevýhodnou práci. Ženy totiž usilují o určitý standard rodiny a chtějí se také zabezpečit pro

¹ Podle OSN ženy provádějí 2/3 veškeré práce na světě, pobírají 10% mzdy a vlastní 1% světového majetku.

případ nemoci či stáří. Vedle peněz je důvodem vysoké zaměstnanosti žen potřeba seberealizace, kontaktu s lidmi a potřeba mít určitou míru finanční a společenské nezávislosti. U žen vzrůstá politicko-společenské uvědomění, vedoucí k získání nezávislého postavení důsledkem prosazování zásad rovnoprávnosti. Roste jejich kvalifikace a doslova se tu uplatňuje zásada, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší touha se uplatnit.

Při zaměstnávání žen jsou za pozitivní ženské stereotypy pokládány zejména přirozená podstata ženy pečovat o někoho, znalosti a dovednosti v činnostech, které jsou prováděny v domácnosti, větší manuální zručnost, větší čestnost a přitažlivý fyzický vzhled. K negativním stereotypům potom řadíme nechuť kontrolovat jiné lidi, menší fyzická síla, menší schopnost zvládnout přírodní vědy a matematiku, menší ochota cestovat a být vystavena fyzickému nebezpečí nebo použít fyzickou sílu. Pro ženy je také typická větší ochota přijímat rozkazy, méně inklinují ke stížnostem na práci, méně se odborově organizují, jsou odolnější vůči monotónní práci a ochotnější přijmout méně placenou práci. To způsobuje nepřijatelnost ženy v řadě zaměstnání a naopak její inklinaci k určitým profesím, které jsou především méně honorovány a dosahuje se v nich nižšího postavení a autority.

Mezi všemi ekonomicky aktivními představují ženy v ČR 44,2%. Mezi podnikateli je žen 26,3%, mezi zaměstnavateli 22,3% a mezi osobami samostatně výdělečně činnými jich je 27,6%. Ve vlastním podniku pracuje 10,9% ze všech zaměstnaných žen, podíl mužů je dvakrát vyšší. Za týden odpracují ženy, zaměstnané na plný úvazek, o 4,9 hodin v průměru méně než muži, ženy se zkráceným pracovním úvazkem však pracují týdně v průměru o 1 hodinu déle než takto zaměstnaní muži. Na částečný úvazek pracovala podle údajů Českého statistického úřadu každá dvanáctá žena (mezi muži každý čtyřicátý čtvrtý). Druhé zaměstnání má více jak 75 tisíc

mužů a 41 tisíc žen, je jich tedy 35,4% ze všech, kteří chodí i do druhého zaměstnání.

Míra ekonomické aktivity mužů je po celý život vyšší než míra žen. Nejnižší rozdíl (1,9 procentních bodů) ve prospěch mužů je v nejmladší věkové skupině, velmi výrazné jsou rozdíly mezi 20. a 34. rokem (ve skupině 25–29 let je to 29,6 procentních bodů, ve skupině 30–34 let je to 24,6 procentních bodů). Ve věku 35–39 let se ženy opět vracejí do práce (rozdíl oproti míře ekonomické aktivity mužů je jen 9,9 procentních bodů). Ekonomická aktivita žen i pak nadále stoupá a ve věku 40–49 let je nejvyšší, mírně překračuje 90%, ve věkové kategorii 45–49 let je bodový rozdíl ve prospěch mužů dokonce pouze 3,4. Nejvíce žen končí ekonomickou aktivitu ve věku 55–59 let, kdy tato míra poklesne na 45,5% a rozdíl ve prospěch mužů je tak 35,9 bodů. U mužů dochází k útlumu aktivity až po 60. roce, ve věku 60–64 let míra jejich ekonomické aktivity klesá na 30,9%, přesto jsou ekonomicky aktivními ještě i ve věku 65 a více let téměř třikrát častěji než ženy.

Nejvíce ekonomicky aktivních osob (56,5%) pracuje v terciární ekonomické sféře, dále ve sféře sekundární (39,2%) a nejméně ve sféře primární (4,3%). Ženy nacházejí uplatnění především v terciární sféře, kam jich spadalo celých 70,4%, něco více než čtvrtina žen (26,6%) je zaměstnaná v sekundární sféře a pouze 3% žen je zaměstnáno ve sféře primární.² Nejvíce jsou ženy zastoupeny v terciární sféře, kde podílem 54,1% dokonce nad muži převažují. V sekundární a v primární sféře je žen méně než třetina: jejich podíl je ve sféře sekundární 29,5% a ve sféře primární to je 30,6%.

Mezi typicky „ženské“ profese patří již tradičně povolání související s výchovou a péčí o především malé (předškolní) děti. Patří sem

² Zastoupení mužů v sekundární a terciární sféře je rovnoměrnější: nejčastěji muži pracují ve sféře sekundární (48,9%) a také ve sféře terciární, kde jich pracuje 45,8%. Pouze 5,3% mužů je zaměstnáno ve sféře primární.

také zdravotnické profese na střední úrovni a také kancelářské práce středně-technického rázu. Do první desítky zaměstnání s nejvyšším podílem žen se ještě zařadily profese zajišťující obsluhu strojů v textilním průmyslu, ve všech těchto profesích prakticky nenajdeme muže, zastoupení žen je zde téměř stoprocentní. Poměrně překvapivá svou rozmanitostí je skladba deseti zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen. Patří sem však většinou profese nevyžadující vysokoškolské vzdělání, výjimku tvoří pouze dvě skupiny zaměstnání a to vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, telekomunikacích a na poštách a také bakteriologové, biologové, ekologové a zoologové. Téměř výlučně muži jsou reprezentována povolání související s obsluhou a řízením technických zařízení a strojů včetně motorových vozidel. Do první desítky zaměstnání s nejvyšším podílem mužů se zařadily také dělnické profese z oboru stavebnictví, těžby dřeva a horníci nebo lamači.³

Nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů: v roce 2004 byla míra nezaměstnanosti žen 9,9%, mužů 7%. V roce 2004 bylo bez práce celkem 425,9 tisíc lidí (z toho 52,8% žen, tj. o 25,5 tisíc více než mužů). Je to oproti roku 1993 nárůst o 205,9 tisíc. Relativně vysoká míra nezaměstnanosti nahrává zaměstnavatelům, neboť zaměstnanci se strachují o své místo a např. nespolupracují na odhalení protiprávního chování zaměstnavatele.

Dlouhodobě bylo v roce 2004 nezaměstnaných celkově 220,3 tisíc (v tom 55,1% žen) a mladistvích nezaměstnaných 101,4 tisíc (41,1% žen). Ve věku 50 let a více bylo 84,5 tisíc nezaměstnaných (ženy tvořily 51,2%). Nejvíce nezaměstnaných od roku 1993 bylo v roce 2000, kdy hledalo práci 454,5 tisíc osob (z toho 53,4% žen). Více než v roce 2004 bylo nezaměstnaných ještě v roce 1999. Tehdy nemělo práci 454,1 tisíc osob, z toho 53,5% žen. Mezi nezaměstnanými celkem i mezi

³ Srov. Dvořáková, Z.: Ženy a mzdová diskriminace. Politická ekonomie. Roč.47, č.1 (1999), s.41-50

nezaměstnanými dlouhodobě v letech 1993–2004 vždy převládaly ženy. Početně nejvíce to bylo v roce 2003, kdy mezi nezaměstnanými celkem bylo žen více o 49,8 tisíc a mezi dlouhodobě nezaměstnanými jich bylo více o 33,8 tisíc. Relativně největší převaha žen mezi nezaměstnanými celkem byla zaznamenána v roce 1998 (podíl žen o 12,9% vyšší než podíl mužů) a mezi dlouhodobě nezaměstnanými v roce 1999 (podíl žen o 18,5% vyšší než podíl mužů). V roce 2004 byl tento rozdíl ve prospěch žen mezi nezaměstnanými celkově 23,5 tisíc (tj. o 5,5% vyšší podíl žen) a mezi dlouhodobě nezaměstnanými 22,4 tisíc (tj. o 10,2% vyšší podíl žen). Mezi nezaměstnanými mladistvými byla od roce 1994 vždy převaha mužů. Nejvíce to bylo v roce 2004, kdy mužů bylo více o 18,1 tisíc (tj. o 17,9% vyšší podíl mužů).

Mezi nejstaršími nezaměstnanými, tj. ve věku nad 50 let, se převaha střídala: až do roku 2000 s výjimkou roku 1998 převažovali mezi nimi muži, nejvíce to bylo v roce 1992, kdy jich bylo více o 4,7 tisíc (tj. o 19,6%). A od roku 2001 převažovaly naopak ženy – nejvíce v roce 2003, kdy jich bylo více o 3,9 tisíc (o 5,2%). V roce 2004 bylo mezi nejstaršími nezaměstnanými o 2 tisíce žen více než mužů (o 2,4%). Nejvyšší meziroční nárůst počtu nezaměstnaných celkem byl v roce 1999, kdy jich bylo evidováno o 118,4 tisíc více než v roce 1998. Podle pohlaví byl ve stejném roce také nejvyšší nárůst u mužů (o 65 tisíc), u žen vzrostl meziročně počet nezaměstnaných nejvíce v roce 1998, bylo to oproti roku 1997 více o 54 tisíc žen. Počet dlouhodobě nezaměstnaných se nejvíce z roku na rok zvětšil v roce 1999, kdy jich bylo zaznamenáno o 64,7 tisíc více než v roce předešlém.

1. 2. Peněžní ohodnocení práce žen

V celosvětovém průměru jsou ženy placeny za vykonanou práci o 20 až 50 % hůře než muži. Je tomu tak v oblasti průměrného výdělku všech

žen ale i tam, kde ženy mají stejné vzdělání a pracují na podobných pozicích, což lze chápat jako diskriminaci. Příčinu tohoto stavu můžeme jednak shledat v tom, že ženy se soustřeďují na méně placená „ženská“ zaměstnání (tzv. segregace horizontální jako jeden ze struktur a mechanismů trhu práce) či na hůře placená místa smíšených zaměstnání, tedy zaměstnání, která jsou vykonávána muži i ženami, přičemž je těžké říci, zda nízké mzdy vedly k feminizaci oborů nebo zda vysoká feminizace vedla k nízkým mzdám. Způsobem zvýšení zaměstnání mužů ve feminizovaných odvětvích (např. oblast zdravotnictví a školství), kde jsou mzdy žen nízké, je nabídnutí vyšších mezd mužům. Pokud to není učiněno, feminizace není odstraněna, ale zároveň tímto vzniká jistý začarovaný kruh a vzrůstá rozdíl mezi výší odměn za práci u mužů a žen.

Ženy často z důvodu povinnosti propojit práci s rodinou a domácností samy volí zaměstnání méně náročná na čas, spokojí se s nižšími pracovními posty (tzv. segregace vertikální) a menší odpovědností, což také zvyšuje rozdíl v průměrném peněžním ohodnocení práce mužů a žen.

Zásadní, všeobecně a trvale působící skutečnosti vedoucí k tendenci nižší průměrné výdělkové úrovně žen spočívají nesporně v jejich mateřském a rodinném poslání. Očekává se u nich jejich zájem mít děti zhruba do věku 40 let a z toho vyplývá určitá obava zaměstnavatelů svěřovat jim náročnější a odpovědnější postavení a funkce.

Na nižší úroveň průměrných mezd žen působí další komplex faktorů. Jsou jimi například časové výpadky v profesní kariéře plynoucí z jejího přerušování mateřstvím a z péče o rodinu, omezenější možnost žen vykonávat práci přesčas, ve směnných provozech, postupovat pracovní cesty, omezené možnosti nebo přímo vyloučení výkonu prací fyzicky namáhavých a prací ohrožujících specificky zdraví žen či předsudky zaměstnavatelů, že zaměstnankyně není schopna takového výkonu jako

muž či nátlak partnera. Ženy mají nižší mzdy i proto, že jsou to ony, které zůstávají s nemocnými dětmi doma, což samozřejmě vede vzhledem k poskytované podpoře při ošetřování člena rodiny ke snížení jejich faktických příjmů. V důsledku těchto všech faktorů mají ženy nižší mzdy i faktické příjmy a horší postavení na pracovním trhu než muži.

Ženy v Česku vydělávají méně než muži (jejich mediánová mzda je nižší měsíčně o téměř 3700,- Kč), a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Oběma skupinám rostly platy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2004 dosahovala pouze 80,9% úrovně výše mediánové mzdy mužů (GPG = 19,1%). Největší diskrepance byly zjištěny u středoškoláků bez maturity (GPG = 29,5%) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským vzděláním (GPG = 25,9%), nejmenší byly u středoškoláků s maturitou (GPG = 19,5%) a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (GPG = 23,6%).

Do 29 let věku včetně jsou rozdíly v platech mužů a žen nejnižší. Zlom nastává ve věkové skupině 30–39 let, kdy mediánové mzdy žen dosahují pouze 74,4% výše platů mužů (tj. GPG = 25,6%). Je to zřejmě zčásti tím, že ženy v tomto věku nejčastěji volí takové zaměstnání, které jim nejlépe umožní sladit profesní život s rodinným. V následujících věkových skupinách se začnou mediánové platy žen platům mužů přibližovat, až ve věkové skupině 50–59 let dosahují 84,2% jejich úrovně. V kategorii 60 a více let představují mediánové mzdy žen ještě 82,7% mezd mužů, v kategorii 65 a více let je to však již jenom 73,9%, což je vůbec nejvyšší rozdíl v neprospěch žen. Ženy, které v tomto věku pracují, si častěji pouze přivydělávají k důchodu, zatímco pro muže je obvykle zaměstnání i v tomto věku hlavním zdrojem příjmů. V důsledku toho je struktura zaměstnání a její ohodnocení v tomto věku u žen a mužů odlišná.

Nejvyšší výdělků měli v roce 2004 – jak mezi ženami tak mezi muži – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci: medián mezd mužů zde

byl 35.047,- Kč, medián mezd žen 24.256,- Kč. Na druhém místě byly mzdy vědeckých a odborných duševních pracovníků, třetí byli technici, zdravotníci a pedagogičtí pracovníci (opět pořadí nezáleželo na pohlaví). Nejméně vydělávali pomocní a nekvalifikovaní dělníci i dělnice. Největší rozdíl mezi platy žen a mužů lze pozorovat u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (kromě obsluhy strojů a zařízení), kde mediány mezd žen v roce 2004 dosahovaly 68,3% (tj. GPG = 31,7%) mezd muži a u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (69,2%). Největší platová rovnost je mezi dělníky v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech, ženy zde pobírají 87,8% mediánového platu mužů, a také mezi nižšími administrativními pracovníky (úředníky), kde je podíl mediánu mezd žen 84,8% z mediánu mezd mužů.

1.3. Vzdělanost

Růst vzdělanosti žen je nesporný: mezi ženami ve věku 65 a více let je jich bez vyššího než základního vzdělání a bez vyučení 50,1% (mezi muži jen 18,1%), maturitu má 16,4% (mužů 22,8%) a vysokou školu 3,6% (mužů 13,2%). Ve věku 25–39 let nemá vzdělání nebo má jen základní školu pouze 7,3% žen (mužů 5,7%), maturitu má 44,7% (mužů 32,4%, tedy zde ženy dokonce výrazně předběhly muže) a vysokoškolaček je 11,7%, což je jen 1,5 procentních bodů méně než u mužů.

1.4. Porodnost v ČR

Sčítání lidu 2001 zjistilo v České republice 4 442 131 bydlících žen 15letých a starších. Na každou z těchto žen připadalo asi 1,7 dítěte, je ale nutné dodat, že jde o průměr a u mladších žen je toto číslo nižší.⁴ Za počet narozených dětí jedné ženě, který zaručí dosavadní populační stav,

⁴ Zejména u tradičního věku 20-24 klesl počet narozených dětí, připadá zde na 1 000 žen necelých 300 dětí, méně než třetina proti skutečnosti zjištěné sčítáním lidu v roce roku 1991 i než při starších sčítáních.

se považuje 2,1 narozených dětí na ženu. Model rodiny s dvěma dětmi, který je pro populační chování české společnosti obvyklý, přetrvává i za současné velmi nízké porodnosti. Z populačního chování současné generace nejmladších žen je však možno předvídat, že tato situace se změní a podíl jednoduchých a bezdětných rodin i bez stálého partnera žijících žen v nejbližší budoucnosti vzroste. Pokles porodnosti je totiž rapidní. Tento pokles a tak praktické vymírání české populace je dán změnou orientace žen na volnočasové, pracovní i studijní oblasti a z toho vyplývající plánování založení rodiny na mnohem pozdější dobu.

Populační vývoj každé společnosti je ovlivněn i celou řadou dalších faktorů. Z biologických podmínek je to zejména věkové složení obyvatelstva, zdravotní stav obyvatelstva a průměrná délka života. Mezi příčiny poklesu porodnosti patří i zvyšování počtu manželství, která končí rozvodem.

V roce 1995, poprvé od začátku statistického sledování porodnosti v českých zemích v roce 1785, klesl počet živě narozených v České republice pod 100 tisíc; od té doby již oba ukazatele pod touto úrovní zůstaly.

Tento nepříznivý populační vývoj má vliv na strukturu národního hospodářství i ekonomiku země a je třeba se jím zabývat. Populační politiku chápeme jako soubor politických a právních opatření směřujících k udržení růstu obyvatelstva a ke zlepšení jeho zdravotního stavu, přičemž jde o složitý proces. Nepříznivý populační vývoj má vliv i na výši sociálních dávek, které ve snaze zvýšit počet narozených dětí porostou.

Od roku 1993 do roku 2001 se o třetinu snížila úhrnná plodnost a od té doby se v úrovni plodnosti trend poklesu zastavil a dochází k mírnému růstu. Zatímco po roce 1993 by při zachování daných reprodukčních poměrů zůstalo 23,6% žen v reprodukčním věku (15–49 let)

bezdětných, po roce 2001 by to byla už téměř polovina a v roce 2004 zhruba 40%.

Klesl podíl matek do 17 let včetně a průměrný věk matek při narození 1. dítěte se zvýšil z 22,6 na 26,3 let, přičemž se průměrně o tři a půl roku zvýšil i věk rodiček celkově.

Současně o více jak polovinu klesla úroveň umělé (indukované) potratovosti a i v roce 2004 zůstává úroveň umělé potratovosti relativně nízká.

1. 5. Sňatečnost v ČR

K prvním signálům ve změně sňatkového chování obyvatelstva ČR dochází počátkem devadesátých let.⁵ Jednou ze změn natalitního chování obyvatel České republiky na konci 20. století byl také příklon k životu v neformálním partnerském soužití bez předchozího uzavření sňatku. Vdané ženy tvořily při sčítání lidu 53,4 % všech žen ve věku 15 a více let. Je to méně než v předchozích sčítáních lidu v letech 1980 a 2001. Počet i podíl vdaných žen se velmi výrazně snížil v nejmladších věkových skupinách. Příčiny poklesu sňatečnosti souvisí s celkovými změnami životního stylu mladé generace po roce 1989.

Před společenským zvratem v roce 1989 byla sňatečnost v tehdejší Československu velmi vysoká, přičemž průměrný věk nevěst při prvním sňatku v ČSSR se pohyboval kolem 21 let. Statistika ve věkové skladbě snoubenců se ale změnila. Od devadesátých let se věk žen při uzavření prvního manželství začal přesouvat do vyšších věkových skupin.⁶ Zvyšování věku snoubenců při vstupu do prvního manželství je všeobecně prospěšný jev pro zdravý vývoj společnosti, protože u starších snoubenců

⁵ Srov. ČSÚ: Statistická ročenka. Scientia, Praha, 2003, str. 113

⁶ Zejména v šedesátých letech se často vdávaly ženy ještě před dovršením dvacátého roku – v r. 1960 jich bylo 41,2% a v roce 1965 dokonce 45,8%. Pak začal podíl nejmladších nevěst klesat, avšak v roce 1995 byl ještě 28,2%. Až do tohoto roku byla věková skupina nevěst do 20 let ve všech sledovaných pětiletích vždy na druhém místě. V roce 2000 však bylo dosaženo již jenom 7,8% a znamenalo to až třetí místo – na druhé se dostala věková skupina 25-29 let. Po válce, v padesátých letech, bylo zastoupení nevěst ve věku 25-29 let také poměrně vysoké (v

lze předpokládat více zkušeností, rozvahy a zodpovědnosti při tak závažném životním rozhodnutí, jakým sňatek jistě je. S uzavíráním často neuvážených sňatků v nízkém věku souvisela i vysoká míra rozvodovosti a z toho plynoucí uzavírání četných druhých a dalších sňatků, které míru sňatečnosti dále zvyšovalo. Dnes potenciální snoubenci většinou své sňatky odkládají do svého vyššího věku, až naplní své kariérní plány, někdy se rozhodují i pro celoživotní dráhu bez stálého manželského partnera.

Z hlediska demografického „údělu“ žen je pak důležitá skutečnost, že ačkoli se muži dožívají nižšího věku než ženy, uzavírají ve vyšším věku manželství dvakrát častěji, což znamená, že ženy zůstávají více ve stáří osamoceny nebo volí variantu nesezdaného soužití.

Z hlediska pracovního práva má vývoj sňatečnosti vliv na zapojení mladých žen do pracovního procesu. Později se vdávající ženy, které se také stávají matkami ve vyšším věku, budují více svoji kariéru a čerpají mateřskou dovolenou v pozdějším věku, kdy je jejich pozice v práci stabilnější a lze od zaměstnavatele očekávat vstřícnější přístup při individuální úpravě pracovních podmínek mladých matek.

V populaci starší 20 let žilo na konci roku 2004 v manželství 55,5% žen a 60% mužů. Svobodných bylo 16,6% žen a 26,4% mužů, rozvedeno 12,4% žen a 10,5% mužů, ovdovělých bylo 15,5% žen, ale jen 3,1% mužů. Muži tvoří většinu (59,5%) mezi svobodnými, ženy výrazně převládají mezi ovdovělými (84,5%), žen je také více (56,1%) mezi rozvedenými. Ve věku 30–59 let je 81,4% ze všech rozvedených mužů a 74% z rozvedených žen. Nejvyšší procento rozvedených žen je ve věkové kategorii 45–49 let, kdy je rozvedeno 20% žen a nejvyšší procento rozvedených mužů je ve věkové kategorii 50–54 let, kdy je rozvedených 17,7% mužů. V roce 2004 bylo v České republice mezi ženami 12,3% vdov

roce 1950 to bylo 16,2%, v roce 1955 12,4%). V šedesátých a sedmdesátých letech došlo v této kategorii k poklesu a k obratu došlo až v letech devadesátých: oproti roku 1995, kdy dosáhl 10,7%, se podíl nevěst ve věku 25–29 ztrojnásobil (na 30,9% v r. 2000).

a mezi muži 2,4% vdovců. Ve všech věkových kategoriích je podíl vdov vyšší než podíl vdovců, již ve věku 55–59 let bylo vdovou 11,8% žen (vdovcem jen 2,6% mužů).

Lidé uzavírají manželství v pozdějším věku – průměrný věk při vstupu do manželství se v současnosti pohybuje okolo 28 let u žen a 30 let u mužů.

V ČR byly v roce 2004 více jak 4 miliony hospodařících domácností. Většinu (62,1%) hospodařících domácností v České republice reprezentuje partnerský pár a téměř polovinu z toho (47,4%) představuje pár s alespoň jedním závislým dítětem.

1. 6. Rozvodovost v ČR

Rozvod je nepříznivou událostí v životě každého a pro ženu má většinou ještě závažnější důsledky než pro muže. To je způsobeno tím, že děti většinou po rozvodu zůstanou v péči matky, která je musí živit, přičemž finanční pomoc bývalého manžela nebývá velká. Rozvod ponechává ženu s dětmi v tíživé finanční situaci, kterou žena řeší vyšším zapojením do pracovního procesu, často na úkor výchovy dětí a bez využití pomoci při péči o dítě, kterou poskytuje zákoník práce úpravou zvláštních pracovních podmínek žen. K rozvodu dochází stále častěji. Od roku 1920 vzrostla hrubá míra rozvodovosti asi šestkrát.⁷ Každoročně deset až dvacet vdaných žen z jednoho tisíce v reprodukčním věku postihuje rozvod. Většina manželství je rozvedena v prvních 5 letech soužití, a to z návrhu manželky, i když je nutné dodat, že stále častěji dochází k rozvodu i u déle trvajících manželství.

Ročně se v České republice rozvádí něco přes 30 tisíc manželství. V roce 2004 jich bylo 33060. Průměrná délka manželství před rozvodem vzrostla od r. 1993 o 1,6 let. Ženy podávají návrh na rozvod

⁷ Jestliže v letech 1921-1925 připadalo na sto sňatků 4,6 rozvodů, v období 1996- 2000 to bylo již 54,9 rozvodů, tedy 11,9x více.

dvakrát častěji než muži (v roce 2004 to bylo 66,9% ze všech návrhů). Většina (62,9%) rozvedených manželů měla alespoň jedno nezletilé dítě, nejvíce mezi rozvedenými s nezletilým dítětem bývá těch, kteří mají jedno nezletilé dítě. V roce 2004 to bylo 56,7%, se dvěma dětmi 38,4% a tři a více nezletilých dětí mělo 4,9% ze všech rozvedených rodin s nezletilým dítětem. V drtivé převaze je dítě svěřeno do péče matce, v roce 2004 bylo těchto rozhodnutí 90,1%, zatímco svěřit dítě do péče otce bylo rozhodnuto v 7,1% případů, přičemž jen 2,4% připadá na děti, které byly svěřeny do společné nebo střídavé péče obou rodičů a 0,4% na děti svěřené do péče jiné osobě, než je rodič. Počet dětí svěřených do společné či střídavé péče obou rodičů postupně narůstá.⁸

Neúplné rodiny představovaly v roce 2004 téměř 12%. V čele naprosté většiny neúplných rodin se závislími dětmi (91,2%) stály matky (podíl těchto domácností ze všech hospodařících byl 6%). Navíc, v 78,6% neúplných rodin v čele s matkou (4,7 % z celkového počtu hospodařících domácností, tj. přes 192 tisíc) nebyl přítomen (kromě matky a závislých dětí) žádný další člen. Neúplné rodiny v čele s otcem tvořily pouhých 0,6% a podíl takových domácností jen se závislími dětmi bez dalších členů představoval 75,7%. Ve zbytku neúplných rodin nebyly přítomny závislé děti, a proto je rozlišování na muže a ženy v čele nepodstatné. Jednočlenné domácnosti představují 24,9% ze všech hospodařících domácností, z toho více než polovina (63,5%) to jsou domácnosti žen. Na vícečlenné nerodinné domácnosti připadlo 1,4%, z toho 40,1% tvořily domácnosti s alespoň jedním závislým dítětem.

⁸ viz <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2083/final.pdf>

2. Mezinárodní úprava právního postavení žen

2. 1. Mezinárodní organizace působící v oblasti pracovního práva

České pracovní právo je často inspirováno zahraničními úpravami. Kromě toho ČR přijímá v četných mezinárodních úmluvách velké množství závazků v oblasti pracovního práva. Důvodem přijímání mezinárodních smluv v oblasti pracovních podmínek žen je snaha zabezpečit ženám minimální standard ochrany, ale také propojení států ekonomickými vazbami a migrací pracovníků

Nejdůležitější mezinárodní úmluvy jsou přijímány na půdě Organizace spojených národů (dále OSN), Mezinárodní organizace práce (dále MOP) a Rady Evropy. Většina mezinárodních smluv ratifikovaných před vznikem ČR 1. 1. 1993 byla Českem převzata po jejího právního řádu a ČR je jimi tedy vázána podle ustanovení čl. 5 ústavního zákona ČNR ze dne 15. 12. 1992 č. 4/1993 Sb., o opatřeních souvisejících se zánikem ČSFR, který je podle čl. 112 odst. 1 Ústavy ČR součástí ústavního pořádku.⁹

Významným mezníkem ve vývoji mezinárodněprávní úpravy byl vznik Společnosti národů v roce 1919. Zakládací dokument této organizace (tzv. Pakt společnosti národů) zaručoval ženám ve svém čl. 23 písm. a) slušné a lidské pracovní podmínky, které měly být zabezpečeny a zachovávány státy. Společnost národů ukončila svoji činnost v roce 1946 a její nástupkyní se stala OSN, která byla založena v roce 1945. Na ustavující konferenci byla přijata její zakládající listina, Charta.¹⁰ MOP, která měla za úkol také ochranu sociálních a pracovních podmínek žen, byla založena 28.

⁹ Srov. Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda I.díl. Linde, Praha, 2001, str. 361 a 369

¹⁰ O cílech OSN pojednává preambule a článek 1 Charty. OSN vyjadřuje víru v základní lidská práva a také rovná práva mužů a žen. Článek 55 stanoví pověření OSN činnostmi k zajištění všeobecné úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez ohledu na pohlaví. Zásady, kterými se řídí OSN i její členové při dosažení cílů, jsou stanoveny v článku 2. Srov. Potočný, M.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. C.H.Beck, Praha, 1996, str. 230

června 1919.¹¹ Ve svém programu se zavázala zlepšit podmínky žen. Mezi obecné zásady organizace patří i zásada rovné mzdy bez rozdílu pohlaví za práci rovné hodnoty.¹² Z regionálního hlediska je nejvyspělejší evropská úprava ochrany lidských práv, včetně práv sociálních.¹³ Evropský systém ochrany je vytvořen Radou Evropy, která byla založena v roce 1949.

2. 2. Vývoj mezinárodní právní úpravy pracovních podmínek žen

První mezinárodní smlouvy týkající se žen se zabývaly potíráním obchodu se ženami, tedy oblastí trestního práva. Postupně se začala mezinárodní úprava týkat i oblasti pracovněprávní, tedy ochrany žen v pracovním procesu a pracovních podmínek žen.

Po první světové válce vznikly dvě významné úmluvy MOP. Jde o Úmluvu o ochraně mateřství č. 3 z roku 1919, podle níž ženy v šestinedělí nesměly pracovat a těhotné ženy mohly opustit práci 6 týdnů před porodem, pokud jim to doporučil lékař. Takové ženy měly dostávat peněžité dávky z veřejnoprávních fondů tak vysoké, aby zajistily zdravý vývoj matky i jejího dítěte, měly mít nárok na bezplatné ošetření lékařem nebo porodní asistentky po dobu porodu i nárok na přestávku ke kojení v délce 30 minut. Tato úmluva byla revidována v roce 1952 Úmluvou MOP o ochraně těhotných žen a matek v zaměstnání č. 103. Ta pak hovoří o mateřské dovolené ve výši 12 týdnů (z toho minimálně 6 týdnů po porodu). Je stanoveno, že pokud bude ženou vyčerpáno více než 6 týdnů z objektivních důvodů před porodem, prodlouží se dovolená o tuto dobu. Ze zdravotních důvodů mohou národní zákony poskytnout další dovolenou.

¹¹MOP byla založena tedy již na základě části XIII. Versailleské mírové smlouvy. Zakládající členové Společnosti národů byly zakládajícími členy i této organizace.

¹²MOP vytváří mezinárodní úmluvy, které podléhají ratifikaci států, a doporučení schvalovaná Generální konvencí MOP, která sice nejsou právně závazná, ale státy mají povinnost je v určité lhůtě předložit k případné realizaci vnitrostátním orgánům. V MOP existuje systém kontroly dodržování všech úmluv 3 procedurami. Srov. Potočný, M.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. C.H.Beck, Praha, 1996, str. 65

Po tuto dobu má žena nárok na peněžité dávky a zdravotní služby. Noční práce žen byla upravena v druhém významném dokumentu, Úmluvě MOP č. 4 z roku 1919 (1. revize v roce 1934 úmluvou č. 41). Druhá revize této úmluvy je z roku 1948 Úmluvou č. 89.¹³ ČR ji ratifikovala v roce 1950, ale později ji vypověděla, jak bude ještě řečeno, a nyní se řídí jinou úmluvou (viz dále). Význam tato úmluva ale nesporně má. Podle čl. 3 Úmluvy č. 89 ženy bez rozdílu věku nesmějí být zaměstnávány v noci v žádném průmyslovém podniku (veřejném nebo soukromém) s výjimkou podniků, v nichž jsou zaměstnávány jen členové téže rodiny. Článek 3 se podle čl. 4 nevztahuje na případy vyšší moci, kdy jde k přerušení práce, které je nepředvídatelné a nepravidelné, a na případy, kdy se zpracovávají suroviny nebo polotovary, které podléhají rychlé zkáze, je-li noční práce nutná na záchranu těchto látek před nevyhnutelnou ztrátou. Jestliže to v případě zvlášť závažných okolností vyžaduje zájem státu, vláda může dočasně zrušit zákaz noční práce žen po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. Toto dočasné zrušení musí ale oznámit generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce v roční zprávě o provádění úmluvy (článek 5). Článek 8 stanoví skupiny žen, na něž se úmluva nevztahuje. Jde o ženy, které zaujímají řídicí místa nebo místa technické povahy, spojená s odpovědností a o ženy zaměstnané ve zdravotnictví a v sociálních službách, které obvykle nekonají ruční práci. K úmluvě je připojen Protokol z roku 1990.

Zákaz zaměstnání žen pod zemí a v dolech byl upraven v Úmluvě MOP č. 45 z roku 1935, o zaměstnávání žen pracemi v podzemí

¹³ V Evropě existuje vedle sebe více institucionálních a právních okruhů, které jsou sice formálně zcela samostatné, ale obsahově se mohou vzájemně ovlivňovat či doplňovat, což může způsobovat problémy ve výkladu. Srov. Potočný, M.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část 3. vydání. C.H.Beck, Praha 1996, str. 242 a 248

¹⁴ Úmluva MOP č.89 nebyla podle nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994 č. 56/1994 Sb., nález ÚS, svazek 2 mezinárodní úmluvou podle článku 10 Ústavy ČR. Vzhledem k novele Ústavy bychom na ni měli ale pohlížet jako na smlouvu podle čl. 10. Soud také konstatoval, že práva žen na zvláštní ochranu, stanovená v čl. 29 a 32 Listiny, je třeba porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání a se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání, jaké mají muži. Absolutní zákaz noční práce žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.

a v dolech všech druhů.¹⁵ Podle této úmluvy, konkrétně článku 2, žádná osoba ženského pohlaví bez ohledu na věk nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí a v dolech, přičemž ale podle článku 3 vnitrostátní zákonodárství může z tohoto zákazu vyjmout některé skupiny žen. Jde o ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí ruční práci, ženy zaměstnané zdravotnickými a sociálními službami a ženy, které v průběhu jejich studia prodělávají období výcviku v podzemních částech dolu a také všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání nikoli ručního.

Prvním mezinárodním instrumentem obecné povahy, který vyhlášoval ucelený katalog práv přiznaných každému jednotlivci, se stala Všeobecná deklarace lidských práv. Byla přijata Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948.¹⁶ Její preambule obsahuje odvolání na Chartou deklarovanou rovnost mužů a žen. Článek 2 zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví v přístupu k právům, která zaručuje jednotlivcům tato deklarace. Podle článku 23 odstavce 2 má každý bez jakékoli diskriminace nárok na stejný plat za stejnou práci. V článku 25 odstavci 2 úmluva stanoví právo matky a dítěte na zvláštní pomoc a podporu.

Smluvní ochrana v Evropě je založena na Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 a Evropské sociální chartě z roku 1961 přijatými Radou Evropy. První úmluva je inspirována Všeobecnou deklarací lidských práv, je doplněná o protokoly, speciální úmluvy a judikaturu Evropského soudu pro lidská práva.¹⁷ Úmluva obsahuje důležitý katalog práv, významná je především antidiskriminační klauzule v článku 14 obsahující i zákaz diskriminace z důvodu pohlaví,

¹⁵ Srov. sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 441/1990 Sb.

¹⁶ Byla přijata formou rezoluce Valného shromáždění OSN a má tedy pouze doporučující povahu. Dnes je chápána jako výklad Charty OSN nebo jako obyčejové právo. Srov. Potočný, M.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. C.H.Beck, Praha 1996 str. 59

¹⁷ Úprava totiž umožňuje podání stížností k soudu i jednotlivcům, tedy fyzickým osobám, nevládním organizacím, i skupinám osob, přičemž rozsudek je konečný a závazný. Podání je možné teprve po vyčerpání dostupných vnitrostátních opravných prostředků a dodržení lhůty šesti měsíců od konečného vnitrostátního rozhodnutí.

kteřá je ale použitelná jen v kombinaci s jiným článkem.¹⁸ Uvedený čl. 14 tedy zakazuje diskriminaci pouze při užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou. Rada Evropy přijala proto Protokol č. 12 k této úmluvě, který v čl. 1 mění dosavadní subsidiární charakter ochrany před diskriminací vyplývající z čl. 14 úmluvy na obecný zákaz diskriminace z výše uvedených důvodů. Protokol č. 12 Česká republika podepsala, ale dosud neratifikovala.

Úmluva MOP č. 100, o stejné odměně mužských a ženských pracovníků za práci stejné hodnoty, z roku 1951¹⁹ zavedla zásadu stejné mzdy pro muže a ženy za práci stejné hodnoty.²⁰ Jak tohoto dosáhnout bylo stanoveno v doporučení MOP č. 90 z téhož roku. Tuto úmluvu ratifikovaly státy EU a stala se vzorem článku 141 Smlouvy o ES. Zásada se má provádět vnitrostátním zákonodárstvím, zákonem zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky a kombinací těchto různých prostředků.

Vodítkem pro úpravu zvláštních pracovních podmínek žen je v roce 1952 přijatá Úmluva MOP č. 103, o ochraně mateřství, která nabyla účinnosti 7. 9. 1955. Úmluva č. 103 zaručuje ženám minimální mateřskou dovolenou v délce 12 týdnů z toho nejméně 6 týdnů po porodu, dále zakotvuje nárok žen na peněžitou a lékařskou podporu, přestávky na kojení bez újmy na mzdě a zákaz výpovědi či propuštění žen, které jsou na mateřské dovolené. Úmluva stanoví právo vdaných žen a matek na zaměstnání a na návrat do zaměstnání po ukončení mateřských povinností.²¹

¹⁸ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Karlheinz Schmidt proti Německu se zabýval povinností mužů, ale nikoliv žen, v Bádensku-Württembersku konat službu požárníka, nebo, v případě nevykonání, zaplatit příspěvek. Taková služba je považována za občanskou povinnost. Žalobce se dovolával článku 14 Úmluvy ve spojení s článkem 4 odst.3 písm. d) a článkem 1 Protokolu. Podle soudu nelze odlišnost v zacházení, založenou na pohlaví, u placení příspěvku nikterak ospravedlnit a jde o diskriminaci.

¹⁹ Srov. sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.

²⁰ Pro účely této úmluvy pojem "odměna" zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání (článek 1).

²¹ Doporučení MOP č. 95 z roku 1952, týkající se ochrany mateřství a připojené k úmluvě, rozvádí pak blíže jednotlivé články.

Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958,²² zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví s výjimkou situace, kdy je nezbytná. Pro účely této úmluvy výraz "diskriminace" zahrnuje jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené mimo jiné na pohlaví, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání. Ženám je přiznán též nárok na speciální ochranu, zejména kvůli jejich úloze matek. Úmluva o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělávání z roku 1960 pak stanoví závazek státu zrušit všechna zákonná či správní opatření i praxi, jež by mohla vést k diskriminaci v oblasti vzdělávání, a učinit potřebná pozitivní opatření, aby k ní nedocházelo (článek 3). Pod pojem diskriminace je zahrnuta diskriminace z důvodu pohlaví.

Evropská sociální charta byla přijata Radou Evropy dne 18. října 1961.²³ Úmluva byla revidována v roce 1996. Evropská sociální charta stanoví 19 zásad důležitých v oblasti pracovního práva. Kontrolní mechanismus této úmluvy je ale spíše administrativní procedurou, jejíž základem jsou zprávy smluvních stran, což zmírňuje její význam. K ochraně práv přispívá také systém kolektivních stížností. Charta zaručuje v článku 3 právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky. V článku 8 se smluvní strany zavazují poskytnout ženám před a po narození dítěte dovolenou v celkové délce nejméně 12 týdnů tak, že v této době obdrží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů.²⁴ Ženy mají být podle úmluvy chráněny před výpovědí v době mateřské dovolené²⁵ a mají mít zajištěn také dostatek času na kojení. Článek 8 odstavec 4 je na rozdíl od předcházejících odstavců článku 8, které chrání především mateřství, zaměřen na ochranu žen v zaměstnání. Obsahuje dva závazky státu: regulovat zaměstnávání žen noční prací

²² Srov. sdělení č. 465/1990 Sb.

²³ ČR ji pak ratifikovala koncem roku 1999, sdělení č. 14/2000 Sb.m.s.. Jedná se o právní předpis s váhou ústavního zákona.

²⁴ Po revizi pak je volno prodlouženo na 14 týdnů.

v průmyslu a zakázat práci žen při podzemním dolování a dalších pracích, pokud je to nutné s ohledem na jejich povahu.

Pokud jde o první závazek státu, pak by právní úprava měla být taková, aby poskytovala zaměstnaným ženám ochranu před škodlivými psychickými vlivy noční práce v průmyslu. Stát není povinen přijímat speciální opatření týkající se žen, pokud je ochrana realizovaná obecnými opatřeními vztahujícími se na všechny zaměstnance v průmyslu bez výjimky dostatečná. V takových právních předpisech je nutno specifikovat podmínky noční práce, jako jsou např. inspekce práce, stanovení pracovní doby, přestávky v práci, dny odpočinku po noční práci atd.

Pokud jde o zákaz některých prací žen, pak tato ustanovení v sobě obsahují dva zákazy. V první řadě zákaz práce žen při podzemním dolování. Na jiné druhy práce, které mohou ženy vykonávat v podzemí, zejména práci sociálního a zdravotního charakteru, se tento zákaz nevztahuje. Pokud jde o druhou větu tohoto bodu, zakazují se „podle přiměřenosti“ všechny další práce, které jsou nebezpečné, zdraví škodlivé nebo namáhavé. Státy mohou tento zákaz zaměstnávání žen v těchto profesích omezit na případy ochrany těhotenství, mateřství, období po porodu apod.

Charta požaduje upravit zaměstnávání noční prací pouze těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti. V článku 4 odst. 3 se státy zavazují „uznat právo mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.“ Státy jsou povinny zavést v rámci svého práva vynutitelné záruky, které dostatečným způsobem a jednoznačně zahrnují tento princip. Tento závazek je možné řešit pomocí kolektivních smluv, jinak právní úpravou, která také musí určit neplatnost takových ustanovení pracovních a kolektivních smluv, které jsou v rozporu s tímto principem. Tohoto se lze dovolávat u soudu, který má zaručit odškodnění (také

²⁵ Po revizi v době od oznámení zaměstnavateli, že žena je těhotná, do skončení její mateřské dovolené.

znovupřijetí při propuštění) a stanovit neplatnost ustanovení, u kolektivních smluv erga omnes. Dodatkovým protokolem z roku 1988 je založeno právo mužů a žen na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání. V novém článku 20 pak po revizi smlouvy z roku 1996 bylo právo na stejné příležitosti mužů a žen rozšířeno o rovné právo na odborné poradenství, výcvik, rekvalifikaci, rehabilitaci, přístup k zaměstnání, ochranu proti propouštění a rozvoj kariéry. S cílem zajistit účinné uplatnění práva matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu se smluvní strany podle čl. 17 zavazují přijmout všechna vhodná a potřebná opatření vedoucí k tomuto cíli, včetně zřizování nebo provozování vhodných institucí nebo služeb.

Existují také mezinárodní úmluvy týkající se vstupu žen do manželství²⁶ a jejich politických práv.²⁷ Úmluva o politických právech žen z roku 1953²⁸ zakládá právo žen hlasovat ve volbách a být voleny do všech veřejně volených orgánů za stejných podmínek jako muži. Jedná se o první úmluvu navazující na Chartu OSN a Všeobecnou deklaraci lidských práv.

Valné shromáždění OSN přijalo dne 16. 12. 1966 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, s Opčním protokolem k němu.²⁹ Oba pakty a protokol vstoupily v platnost v roce 1977. Občanská a politická práva zaručená těmito dokumenty jsou soudně vynutitelná a přímo aplikovatelná, neboť zavazují státy chránit jednotlivce před protiprávními zásahy ze strany státních orgánů. Ostatních práv vůči státu je možno se domáhat postupně, neboť vyžadují pozitivní jednání ze strany státu a závisí na ekonomických možnostech státu samotného. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech skládající se z Preambule a 53 článků

²⁶ např. Úmluva o souhlasu k manželství, nejnižším věku pro uzavírání sňatku a registraci sňatku z roku 1962, vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 124/1968 Sb. a Úmluva o státním občanství provdaných žen, zákon č. 165/1968 Sb.

²⁷ V ČR jde o vyhlášku Ministerstva zahraničních věcí č. 46/1955 Sb., o zásadách nabytí a pozbytí státního občanství.

²⁸ Srov. vyhlášku Ministerstva zahraničních věcí č. 46/1955 Sb.

²⁹ V ČR vyhlášeny pod číslem 120/1976 Sb.

zavazuje státy zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto dokumentu. Článek 26 stanoví rovnost osob před zákonem a stejnou ochranu před diskriminací. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zaručuje právo na ochranu rodiny. V článku 10 odst. 2 se stanoví požadavek na zvláštní ochranu matek v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Obdobně jako v jiných mezinárodních úpravách stanoví v článku 7 tento dokument právo na spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování a na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla přijata v roce 1979.³⁰ Je založena na vědomí smluvních států o tom, že je nutné zabezpečit rovnost mužů a žen a účast žen ve všech oblastech. Dále úmluva konstatuje, že státy jsou si vědomy přínosu žen pro blaho rodiny a rozvoj společnosti, společenského významu mateřství, toho, že úloha žen při zachování lidského rodu by neměla být důvodem diskriminace a nutnosti úlohy mužů při výchově dětí, přičemž je nutné změnit tradiční úlohu mužů a žen ve společnosti. Dále je podle úmluvy nutné vymýtit předsudky a zvyky založené na myšlence podřazenosti a nadřazenosti některého pohlaví nebo stereotypních úlohách mužů a žen (čl. 5). V článku 1 úmluvy je definován pojem diskriminace žen jako jakékoli rozlišování, vylučování nebo omezování prováděné na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav a na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod žen v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zakázaná je taková úmyslná i neúmyslná diskriminace. K odstranění diskriminace žen mají státy podle článku 2 zavádět účinnou politiku odstranění diskriminace žen. Státům

³⁰ Srov. vyhláška č. 62/1987 Sb..

plynou povinnosti typu zakotvení zásady rovnoprávnosti žen a mužů v ústavách a další povinnosti činnostní povahy. Významné je zejména ustanovení článku 4, kde je stanoveno, že zvláštní časově omezená opatření zaměřená na urychlené zavedení faktické rovnoprávnosti mužů a žen, nebudou považována za diskriminaci. Stejný charakter mají zvláštní opatření za účelem ochrany mateřství. Úmluva se zabývá jednotlivými oblastmi, kde je nutné zabránit diskriminaci. Podle úmluvy je třeba přijmout opatření k odstranění diskriminace v zaměstnání. Jde o zajištění stejného práva na práci, právo na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání, stejnou odměnu a zejména ochranu zdraví a bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany mateřského poslání ženy. Za účelem vyloučení diskriminace žen z důvodu mateřství mají být přijata opatření k zákazu propouštění z práce z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené, k zavedení placené mateřské dovolené nebo dovolené se srovnatelnými výhodami, k zavedení poskytování doplňkových sociálních služeb umožňujících rodičům sladit jejich rodinné povinnosti s účastí na veřejném životě, čímž se myslí zejména zařízení péče o děti, a k poskytování zvláštní ochrany těhotných žen v takových druzích práce, které jsou pro ně škodlivé. Článek 12 odst. 2 stanoví povinnost státu zajistit ženám odpovídající služby v těhotenství, při porodu a v šestinedělí. Je ustanoven Výbor pro odstranění diskriminace žen v článku 17, který je příslušný posuzovat periodické zprávy států o plnění těchto závazků. Opční protokol k Úmluvě z roku 1999 uznal pravomoc Výboru přijímat a posuzovat oznámení předložená v souladu s článkem 2. Tato písemná oznámení mohou být předkládána osobami či skupinami osob, které podléhají jurisdikci smluvního státu. Výbor pro odstranění diskriminace žen v únoru 1998 kritizoval ČR, že nepochopila důležité pojmy v úmluvě a to, že ČR nemá v zákonech vymezen pojem diskriminace, což je napraveno v novele v roce 2004 ZP.

Úmluva MOP č. 155 z roku 1981, o bezpečnost a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí,³¹ řeší problém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve všech odvětvích hospodářské činnosti včetně veřejné služby.³² V roce 1981 bylo mezinárodním právem zajištěno v článku 3 Úmluvy MOP č. 156, o rodinných závazcích pracovníků, právo osob s rodinnými závazky, kteří chtějí být nebo jsou zaměstnány, aby tak mohly činit bez jakékoli diskriminace a pokud možno bez konfliktu mezi povinnostmi plynoucími ze zaměstnání a z rodinných závazků.

Pro Českou republiku závazná Úmluva MOP č. 171, o noční práci,³³ byla přijata dne 26. června 1990 v Ženevě na 77. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce.³⁴ Tato úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané osoby s výjimkou těch osob, které jsou zaměstnány v zemědělství, v chovu dobytka, v rybolovu, v námořní dopravě nebo ve vnitrostátní plavbě. Státy mohou vyloučit z rozsahu smlouvy omezené kategorie pracovníků, pokud by v těchto státech provádění úmluvy vyvolalo zvláštní problémy podstatné povahy. Článek 1 stanoví definici noční práce a nočního pracovníka. Výraz „noční práce“ znamená 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 státním orgánem po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami a výraz „noční pracovník“ znamená zaměstnanou osobu, jejíž práce vyžaduje, aby byla vykonávána v průběhu podstatného počtu hodin noční práce, který přesahuje stanovený limit. Tento limit má být stanoven příslušným orgánem po projednání s nejreprezentativnějšími

³¹ Srov. vyhláška č. 20/1989 Sb.

³² Stanoví úkoly, které musí být zajištěny na národní úrovni, a to vhodná právní úprava, vhodná a přiměřená soustava inspekce a poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům, aby se jim pomohlo vyhovět právním povinnostem. Zakotvuje ochranu zaměstnance, který nevykonával práci, měl-li za to, že bezprostředně a vážně ohrožuje jeho život a zdraví. Iále stanoví povinnosti zaměstnavatelů. Ukládá také státům zavést, provádět a pravidelně přezkušovat celkovou vnitrostátní politiku týkající se bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovního prostředí a stanoví základní oblasti, na které se má státní politika zaměřovat.

³³ Srov. sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb.

organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami. Úmluva především požaduje vytvoření zvláštních opatření ve prospěch zaměstnanců pracujících v noci podle článku 3 až 10 úmluvy. Mělo by být chráněno zdraví shora uvedených pracovníků a poskytnuta jim pomoc při plnění jejich rodinných a společenských povinností. Tato opatření mají být přijata zejména v oblasti bezpečnosti práce. Článek 6 smlouvy stanoví, že noční pracovníci, kteří jsou ze zdravotních důvodů uznáni za nezpůsobilé pro noční práci, mají být převedeni, kdykoli to bude proveditelné, na podobnou práci, pro kterou jsou způsobilí. Výrazná ochrana ženám je vzhledem k tomu, že bylo upuštěno oproti předchozím mezinárodním úpravám od zákazu jejich noční práce, stanovena v článku 7. Pracovnice, které by jinak byly vyzvány pracovat v noci, mají mít možnost jiné než noční práce po dobu minimálně 16 týdnů před a po narození dítěte, z čehož nejméně 8 týdnů má být před očekávaným narozením dítěte a také v průběhu dalších období stanovených v úmluvě. Během tohoto období pracovnice nesmí být propuštěna, ani jí nesmí být dána výpověď vyjma oprávněných důvodů, které nesouvisí s těhotenstvím nebo narozením dítěte. Příjem takové ženy má být podle úmluvy udržován na úrovni postačující k zachování přiměřené životní úrovně pro ni a pro její dítě.

Významným mezinárodním dokumentem je dále Doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy č. 1269 z roku 1995, o dosažení skutečného pokroku v právech žen po roce 1995. Jde o soubor opatření k vyšší efektivitě vnitrostátní implementace mezinárodních instrumentů, např. Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen.

³⁴ Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 13 odst. 2 dnem 4. ledna 1995 a pro Českou republiku vstoupila v platnost v souladu se zněním odstavce 3 téhož článku dnem 6. srpna 1997.

3. Úprava pracovních podmínek žen v Evropské unii

Česká republika se 1. května 2004 stala členem Evropské unie, proto bych se ve své práci ráda zaměřila na právní úpravu pracovních podmínek žen v Evropské unii.

Z právního hlediska došlo vstupem do EU k důležitému omezení suverénní normotvorby českého parlamentu. Jako základní princip platí propojení českého práva s právem Evropské unie, neboť toto právo je právem ve svém důsledku „českým.“ Všechny evropské normy jsou součástí českého právního řádu a všechny české zákony musí být s evropským právem v souladu, jakýkoliv nesoulad musí být odstraněn.

Chtěla bych se zabývat těmito oblastmi- problematikou rovného zacházení a odměňování a o pracovních podmínkách žen jako základním pramenům změn v české pracovním právu v souvislosti s přípravou vstupu České republiky do evropských struktur.

3. 1. Evropská společenství a Evropská unie

Evropská unie je společenství států založené na třech zakládajících smlouvách. První z nich byla smlouva zakládající Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), která byla podepsána 18. dubna 1951 v Paříži a vešla v platnost 23. července 1952, tato platnost po padesáti letech vypršela. Další důležitá smlouva byla podepsána v Římě 25. března 1957 a zakládala Evropské hospodářské společenství (EHS, dále Smlouva o ES). Tato smlouva vešla v platnost 1. ledna 1958. Význam Smlouvy o ES spočívá v tom, že na jejím základě jsou přijímána opatření k dosažení cílů EU (právní předpisy). Společně se Smlouvou o ES byla, taktéž v Římě, podepsána smlouva zakládající Euratom.

Z těchto tří společenství zaujímalo Evropské hospodářské společenství vždy zvláštní místo: svůj čistě hospodářský cíl - vytvoření rozsáhlého společného trhu - stále výrazněji provázelo doplňkovými

sektorovými politikami. Tři původní Evropská společenství tvoří to, čemu se běžně říká „první“ neboli „komunitární“ pilíř Evropské unie, který se vyznačuje vysokým stupněm integrace mezi členskými státy.

Evropská unie tak, jak ji známe nyní, byla fakticky založena později. Smlouva byla podepsána ve městě Maastricht 7. února 1993 a vešla v platnost 1. listopadu 1993. Smlouva o Evropské unii, běžně označovaná jako Maastrichtská, je jednou z nejvýznamnějších smluv v historii evropské integrace. Tato smlouva vytvořila zejména politickou jednotu mezi jednotlivými členskými státy a také pozměnila některé již existující smlouvy. Maastrichtská smlouva rovněž přidala k Evropské unii další dva pilíře, zahrnující oblasti zvláště citlivé z hlediska státní svrchovanosti, kde si členské státy přály nižší stupeň politické integrace; druhý se tedy týká společné zahraniční a bezpečnostní politiky (SZBP), třetí zahrnuje spolupráci v justici a vnitřních věcech. K této smlouvě byla připojena Dohoda o sociální politice mezi členskými státy Evropského společenství a to Protokolem o sociální politice č. 14, jenž byl závazný pro tehdy 11 členských států (nepřipojila se VB). Zde jsou stanoveny cíle sociální politiky (čl. 1). EU podle článku 6 odst. 2 Smlouvy o EU respektuje základní práva, která zajišťuje Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a která vyplývají z ústavních tradic společných členským státům. Kontrola dodržování respektu k právům je pak zabezpečena článkem 7 Smlouvy o EU. Článek 13 Smlouvy o ES, který samozřejmě zavazuje všechny členské státy EU, stanoví zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.³⁵ Tento zákaz je dále rozvíjen judikaturou ESD.

³⁵ Ten dále stanoví, že Rada na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem může přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, viny a náboženství, postižení, věku nebo sexuální orientace.

Dalším důležitým dokumentem z hlediska pracovněprávní úpravy v EU je Charta základních sociálních práv pracovníků³⁶ již z roku 1989 či Amsterodamská smlouva, podepsaná 2. října 1997 (platná od 1. května 1999), která revidovala ustanovení Maastrichtské smlouvy, piliřovou strukturu, o níž se rozhodlo v Maastrichtu, však nezměnila.

Smlouva z Nice byla podepsána 26. února 2001. Po složitém ratifikačním procesu vstoupila v platnost 1. února 2003. Smlouva mění hlasovací práva, poměry hlasů v oblasti většinového hlasování a organizační strukturu Komise a jiných EU institucí. Kromě změn týkajících se vnitřního fungování EU bylo dosaženo také dohody ohledně specifického protokolu, který se zabývá institucionálním fungováním rozšířené EU, z hlediska přístupu ČR do EU je proto nutné tuto smlouvu zmínit.

Důležitý okamžik v historii evropské integrace nastal 29. října 2004, kdy hlavy států nebo vlád 25 členských států a 3 kandidátských zemí podepsaly Smlouvu zakládající Ústavu pro Evropu, jejíž znění jednomyslně schválily 18. června téhož roku. Skládá se ze čtyř částí: první část obsahuje ustanovení vymezující Unii, její cíle, pravomoci, rozhodovací postupy a orgány. Jako druhá část byla do ústavy začleněna Charta základních práv, katalog lidských práv slavnostně vyhlášený na zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000. V třetí kapitole Charty, která je (zatím) právně nezávazným dokumentem a její úloha je spíše politická, je garantována rovnost osob před zákonem a rovnost mužů a žen (článek 23).³⁷ Třetí část ústavy se věnuje politikám a činnostem Unie a přejímá mnohá ustanovení stávajících Smluv. Čtvrtá část obsahuje závěrečná ustanovení, včetně postupů pro přijetí a revizi této ústavy. Smlouva může vstoupit v platnost pouze, bude-li přijata každou ze signatářských zemí na základě její vlastní

³⁶ Srov. Koldinská, K. - Tomeš, I.: Sociální právo Evropské unie. C.H.Beck, Praha, 2003 str. 50

³⁷ Zákaz diskriminace vyplývá rovněž z čl. 21 Charty základních práv Evropské unie.

ústavní procedury: tento proces se nazývá ratifikací Smlouvy členskými státy. Ratifikační proces nebyl prozatím úspěšný, neboť referendum 29. května 2005 ve Francii bylo negativní, poté dopadlo se stejným výsledkem i v Belgii, od té doby byl proces přerušen, resp. nemá již význam. V současnosti političtí představitelé Evropy hledají cesty, jak vyvést evropskou integraci z krize.

Česká republika přistoupila k EU společně s dalšími devíti státy dne 1. května 2004. Tento termín byl zvolen tak, aby si i Češi mohli zvolit své zástupce do Evropského parlamentu ve volbách, které se uskutečnily 11. až 12. června 2004. Předvstupní vyjednávání s EU bylo ukončeno v prosinci 2002 na zasedání Evropské rady v Kodani a Přístupová smlouva mezi EU a všemi deseti přistupujícími státy byla podepsána dne 16. dubna 2003 v Aténách. Poté byla ratifikována jak parlamenty všech členských zemí EU, tak parlamenty zemí kandidátských a také Evropským parlamentem. Ke vstupu ČR do EU se v referendu v polovině června 2003 občané ČR vyjádřili kladně.

Evropské smlouvy, které byli přijaty členskými státy, tvoří tzv. primární právo EU a jsou součástí práva všech členských států. I občané se jich proto mohou kdykoliv dovolávat.

3. 2. Povaha Evropského práva

Jedním z cílů EU je sblížování právních předpisů jednotlivých zemí (včetně oblasti pracovněprávní),³⁸ přičemž hlavním nástrojem této harmonizace jsou směrnice, jinak nazývané direktivy.³⁹ Tvoří sekundární právo ES a jsou tedy závazné pro členské státy z hlediska cílů, kterých má být podle nich dosaženo, přičemž způsob dosažení těchto vyjádřených cílů je ponechán na každém členském státu. Musí být v členských zemích

³⁸ Srov. Arnold, R.- Král, R.- Svoboda, P.- Tichý, L.- Zemánek, J.: Evropské právo. C.H.Beck, Praha, 1999, str. 183

³⁹ Srov. Král, R.: Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR. C.H.Beck, Praha, 2002, str. 1

implementovány do národních právních řádů ve lhůtě v nich stanovené. Jestliže stát svoji povinnost nesplní, je toto neprovedení šetřeno evropskými institucemi, z pohledu občana pak ale vyplývá z tohoto neprovedení zejména to, že jestliže směrnice splňuje podmínky bezprostředního účinku,⁴⁰ mají se jednotlivci možnost dovolat ustanovení směrnice v případě porušení jejich práv, jež měla vyplynout ze státem neprovedené směrnice, je-li tato směrnice jasná, přesná, nevyžadující prováděcí úpravu a směřuje-li skutečně k založení těchto porušených práv jednotlivců.⁴¹ Mají tedy možnost žádat tyto svá práva po státu, jako kdyby směrnice byla zákonem. Z neprovedených směrnic však nemohou vyplývat povinnosti. Vznikne-li neprovedením směrnice jednotlivci škoda, může se domáhat odpovědnosti státu za škodu, jestliže norma směřuje k založení práv jednotlivců, existuje-li tu příčinná souvislost mezi porušením práva členským státem a vzniklou škodou a také dostatečná závažnost porušení práva.⁴²

Evropské společenství vydává také nařízení, ty jsou součástí práva členských států automaticky, nemají se ani se nesmí provádět legislativou unijních států, představují jakési zákony shora. Nařízení nejsou však v oblasti pracovního práva obvyklá.

Také judikatura ESD je součástí právních řádů všech členů EU. Stává se inspirací zdokonalení právních úprav, podnětem k zrušení odporujících ustanovení zákonů a poslední instancí ochrany práv občanů EU. Na rozvoji tohoto soudcovského práva se podílí i oni, domáhají-li se před svými národními soudy svých práv a stane-li se výklad evropského práva sporným. Jde o tzv. řízení o předběžné otázce, které je vlastně z jejich podnětu zahájeno. Podle článku 234 (dříve 177) Smlouvy o ES je

⁴⁰ Srov. Král, R.: *Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR*. C.H.Beck, Praha, 2002, str. 97

⁴¹ Kromě toho mají i nepřímý účinek. Srov. Arnold, R.- Král, R. - Svoboda, P.-Tichý, L.- Zemánek, J.: *Evropské právo*. C.H.Beck, Praha, 1999, str. 212

⁴² Tyto podmínky stanovil případ před Evropským soudním dvorem Francovich ve spojených věcech 6/90 Andrea Francovich a 9/90 Daniela Bonifaci v. Italská republika z 19.11.1991, srov. Tichý, L. a kol.: *Dokumenty ke studiu evropského práva*. Linde, Praha, 2002, str. 369

totiž Evropský soudní dvůr oprávněn vydávat rozhodnutí o předběžné otázce, která se vztahuje k výkladu komunitárního práva. Soudy členských zemí obvykle vyžadují rozhodnutí o předběžné otázce v případě, kdy strana soudního řízení prosazuje právo náležející jí ze Smlouvy nebo jiného právního aktu (v daném případě směrnice) nebo rozhodnutím Soudního dvora či Soudu 1. instance. Žádost o vydání rozhodnutí o předběžné otázce se podává ve formě otázky, kterou Soudní dvůr musí zodpovědět. V odpovědi nalezne soud členského státu vodítko, jak použít ustanovení práva ES k vyřešení určitého soudního sporu. Tímto rozhodnutím je soud členské země, který o ně požádal, zavázán a musí jej použít k vyřešení soudního sporu. Rozhodnutí ESD jsou pak závazná i pro ostatní soudy členských zemí, tedy pokud soudci členské země dojdou k názoru, že rozhodnutí v předběžné otázce se vztahuje na spor, který právě rozhodují, jsou povinni ho k vyřešení sporu použít. Hlavní úlohou Soudního dvora je rozhodnout předběžnou otázku podle práva Evropského společenství. Soudní dvůr totiž nerozhoduje, zda je ustanovení práva členské země v souladu či nesouladu s právem Evropského společenství. Nesmí ani kritizovat důvody, na jejichž základě se soud členské země rozhodl požádat o rozhodnutí o předběžné otázce, ovšem může odmítnout vydat rozhodnutí, pokud mezi stranami neexistuje žádný skutečný spor.

V průběhu rozhodování o předběžné otázce vzniká nejvýznamnější judikatura pro výklad směrnic i ustanovení smluv. Soud je totiž jediným orgánem unie, který může podat závazný výklad evropského práva.⁴³

Evropské právo má aplikační přednost před právem členských států, dojde-li ke konfliktu právní úpravy evropské a vnitrostátní.

⁴³ Jeho význam je velký také díky řízení na základě žalob Komise podaných proti členským státům pro porušení závazků vyplývajících ze Smlouvy podle čl. 226 (dříve 169) Smlouvy o ES.

3. 3. Integrace ČR do EU

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie⁴⁴ bylo třeba postupně harmonizovat vnitrostátní pracovní právo s právem vzniklým v Evropském společenství s cílem postupného sblížení právních úprav členských států, jak bylo popsáno výše. Toto znamenalo postupnou a dá se říci povinnou implementaci směrnic ES do českého právního řádu. Dnes lze konstatovat, že česká pracovněprávní úprava je v souladu v úpravou komunitární. Postaraly se o to novely zákoníku práce. První tzv. euronovelou byla již třináctá novela zákoníku práce po roce 1989, tedy zákon ze dne 18. května 2000 č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Hlavním cílem zákona byla harmonizace české právní úpravy se směrnicemi a dosažení tak plné slučitelnosti českého práva s právem ES, která byla závazkem ČR.

Jednou z novelizovaných oblastí byla oblast rovných příležitostí pro muže a ženy. Dosavadní úprava v ust. § 7 ZP byla doplněna o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Dojde-li k jednání, které neodpovídá tomuto ustanovení, bylo podle novely možné žádat nápravu u soudu (domáhat se ochrany podle ustanovení ZP či ustanovení ust. § 11 až 13 občanského zákoníku). Touto novelou byla do ZP včleněna ustanovení o pružné pracovní době, o jejichž významu ještě pohovořím. Tato novela zavedla také velmi významný institut rodičovské dovolené.

Na základě povinností vyplývajících ze závazků spojených se vstupem ČR do EU byla přijata také novela zákoníku práce z. č. 46/2004 Sb. (s účinností od 1. 3. 2004), která reagovala v naší problematice zejména na novelu směrnice ES č. 76/207 a zpřesnila pojem diskriminace v českém právu.

⁴⁴ Jde o tzv. Smlouvu o přistoupení, tzv. Evropskou dohodu-podepsaná 16.12.1991, sdělení č. 7/1995 Sb..

3. 4. Pracovní právo EU

Rozdělení na pracovní právo a právo sociální Smlouva o ES, která je nejdůležitější „evropskou“ smlouvou, nezná. Základní práva sociální politiky jsou obsažena v ustanoveních článků 136 až 145 (v původním číslování 117-122), která zakotvují základní pravidla sociální politiky ES. V roce 1957 byl založen Evropský sociální fond jako instituce založená k provádění této evropské sociální politiky. Článek 39 Smlouvy o ES (bývalý čl. 48) zajišťuje volný pohyb pracovníků uvnitř společenství⁴⁵ jako jedno z nejdůležitějších oprávnění unijních občanů. Osoby z členských států tak mají možnost přijmout práci v jiném členském státě. Harmonizace práva pak i z tohoto důvodu získává jasné opodstatnění. Je totiž nutné chránit zaměstnance při výkonu práce v zahraniční podobným způsobem, jako je tomu v místě původu těchto osob a také minimální standard pracovních podmínek musí být pro všechny osoby stejný na základě zaručované rovnosti zacházení mezi občany smluvních států, protože jim nemůže být na újmu, že se rozhodnou přijmout pracovní místo v zahraničí.

3. 5. Zásada rovného odměňování v právu EU

Zásada rovného odměňování je obsažena ve Smlouvě o ES v čl. 141 (bývalý čl. 119) a je považována za integrální součást vytvoření a fungování společného trhu EU. Ukládá členským státům zajistit rovné odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Článek 141 je přímo použitelný, jak stanovil soud v případě 43/75 Defrenne.⁴⁶ Podle judikatury sleduje dva cíle, z nichž jeden je hospodářský a druhý společenský. Státy byly především zainteresovány na zabezpečení toho, aby žádný členský stát nezvyšoval svoji konkurenceschopnost na

⁴⁵ Srov. nařízení 1612/68 a 1408/71 a Šlosarčík, I.: Právní rámec evropské integrace. Europeum, Praha, 2003, str. 115

⁴⁶ Srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 23

společném trhu prostřednictvím velkého zdroje levné pracovní síly, tedy žen.⁴⁷ Jeho účel je ale širší. Jeho cílem je též dosažení sociálního rozvoje, zejména v oblasti zlepšování životních a pracovních podmínek občanů EU.

Pojem odměny je definován jako obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Judikatura rozšířila výklad tak, že článek 141 se vztahuje i na dávky vyplácené zaměstnavatelem z penzijního programu zaměstnanci, neboť zaměstnanecký penzijní program je smluvní povahy,⁴⁸ je nutné tyto dávky považovat za odměnu a ani skutečnost, že některé dávky byly vypláceny po skončení pracovního poměru nemá vliv na to, že tyto dávky mají charakter odměny za práci ve smyslu článku 141 Smlouvy o ES.⁴⁹ Článek 141 pokrývá i výhody poskytované zaměstnancům zaměstnavatelem, i když k tomu není smluvně povinován. Proto stav, kdy má žena nárok na okamžitý starobní důchod v okamžiku, kdy dostala výpověď pro nadbytečnost, avšak muž stejného věku má za podobných okolností nárok pouze na důchod odložený, způsobuje nerovnou odměnu mezi těmito dvěma kategoriemi zaměstnanců (rozsudek 12/81 – Garland) podle tohoto článku.

Pojem pracovník/-ice je Evropským soudním dvorem vykládán tak, že je jím každá osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu podle jejich pokynů práci a dostává za ni odměnu.⁵⁰ Rozhodujícím kritériem zde tedy není právní povaha vztahu v národním zákonodárství. Fakt, že je v národních zákonech osoba kvalifikovaná jako osoba samostatně výdělečně činná, nevylučuje v žádném případě, že tato osoba je pracovníkem ve smyslu čl. 141, jestliže její nezávislost fakticky neexistuje

⁴⁷ Článek 141 Smlouvy o ES měl tedy původně za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda spočívala v rozdílu ve mzdách vyplácených ženám a mužům.

⁴⁸ Soudní případ 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 49

⁴⁹ Soudní případ 262/88 Douglas Harvey Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 68

a pouze maskuje pracovněprávní vztah ve smyslu čl. 141 a české soudy tedy mají garantovat právo na stejnou odměnu jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným.⁵¹ Rozsah použití čl. 141 v tomto smyslu je velmi široký. Je však nutné vždy srovnávat zaměstnance v rámci jednoho podniku. V případě Lawrence⁵² byly shrnuty tři situace, kdy je možné toto pravidlo porušit. Za prvé v případech, kde jsou právní předpisy aplikovány na pracovní a mzdové podmínky ve více než jednom podniku, závodě či organizaci, za druhé v situacích, kdy je více podniků pokryto jednou kolektivní smlouvou a za třetí v situacích, kde pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců jsou centrálně upraveny pro více organizací či společností v rámci jednoho holdingu či konsorcia.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace (přímé a nepřímé) podle pohlaví zaručená Smlouvou o ES pak znamená, že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu a že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce. Přímou diskriminací lze podle judikatury ESD rozpoznat výhradně za pomoci hledisek stejné práce a rovné odměny, o kterých se hovoří v uvedeném článku, tedy primárním právem, a nepřímou diskriminací poznáme pouze se zřetelem k jednoznačnějším prováděcím ustanovením (sekundárního) komunitárního nebo národního charakteru. Rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací bývá někdy chybně vnímán jako rozdíl mezi diskriminací zjevnou a skrytou. To ale není stejné. Lze naopak předpokládat, že při diskriminaci přímé bude zaměstnavatel vyvíjet větší snahu svá jednání zamaskovat a naopak. Rozdíl mezi diskriminací přímou a nepřímou nespočívá ani v absenci úmyslu diskriminovat, jedná se o delikt kauzální bez ohledu na zavinění. Nepřímo diskriminující jsou například požadavky mobility, kvalifikace a výsluhy let, minimální fyzické

⁵⁰ viz případ 66/85 Lawrie-Blum (1986) ECR 2121, § 17

⁵¹ Patří sem jistě i tzv. Schwarz systém, častý způsob obcházení zákonů pracovněprávních, daňových a sociálního zabezpečení.

požadavky (výška a váha), či stanovení neflexibilní pracovní doby. Ospravedlnění nepřímé diskriminace je možné jen tehdy, jsou-li opatření taková, že odpovídají skutečné potřebě podniku, jsou-li vhodná a nezbytná k dosažení sledovaného ekonomického cíle.

K osvětlení tohoto principu tedy znovu pomohla judikatura. Práce na nižší úvazek může být podle judikatury hůř honorována než práce na plný úvazek. Pokud se prokáže, že podstatně větší procento žen než mužů pracuje na částečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové sazby, odporuje tato nerovnost v odměňování (jde o nepřímou diskriminaci) článku 141 Smlouvy o ES v těch případech, kde nemůže být podniková politika odměňování vysvětlována jinak, než diskriminací založenou na pohlaví.⁵³ Díky judikatuře ESD tak ochrana poskytovaná zaměstnancům na částečný úvazek⁵⁴ vzrostla především tím, že některé formy nepříznivého zacházení týkající se těchto pracovníků lze za jistých podmínek podřadit pod nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Článek 141 vylučuje také aplikaci takového ustanovení kolektivní smlouvy týkající se odměňování zaměstnanců veřejné správy, které stanoví, že zaměstnavatelé mohou vyloučit z nároku na odchodné při skončení pracovního poměru zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek v tom případě, kdy podstatně nižší procento mužů než žen pracuje na částečný pracovní úvazek; to platí pokud zaměstnavatel neprokáže, že takové vyloučení lze vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými faktory beze vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.⁵⁵ V případě práce odměňované hodinovou mzdou nelze rozdíl v odměně, již byla stanovena v době přijetí zaměstnanců opačného pohlaví konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ospravedlnit faktory, které budou známy až poté, co

⁵³ A. Lawrence a ostatní proti Regent Office Care Ltd., Commercial catering Group a Mitie Secure Services Ltd.; C-320-00 - Rovnost v odměňování za práci stejné hodnoty, blíže <http://diskriminace.cz/dt-pravnici/esd.phtml#beta>

⁵⁴ Soudní případ 96/80 J.P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 27

⁵⁵ V ČR není příliš rozšířen systém zkrácených úvazků. Většina českých žen pracuje na plný úvazek.

se dotčení zaměstnanci ujmou výkonu svých povinností, a které mohou být vyhodnoceny teprve v průběhu plnění pracovních povinností, jakými jsou rozdíl v individuálních pracovních schopnostech dotčených osob nebo v pracovní výkonnosti konkrétního zaměstnance v porovnání s jeho kolegy.⁵⁶

Článek 141 nemá bránit členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.

Princip obsažený v článku 141 byl do právních úprav členských států zaveden do praxe v roce 1962 a ve Velké Británii, Irsku a Dánsku o jedenáct let později.

Rada přijímá podle článku 251 Smlouvy o ES (bývalý čl. 189b) opatření k zabezpečení této zásady. Princip rovné odměny vyjádřený v článku 141 byl tedy prohlouben přijetím Směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy z 10. února 1975. Měla urychlit realizaci tohoto smluvního principu v praxi. Nejvýznamnějším přínosem této směrnice bylo, že princip stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci rozšířila o princip stejné mzdy za práci stejné hodnoty. Zásadu obsaženou ve Smlouvě o ES tak pojmově obohatila a aplikačně zpřesnila. Pojem rovné odměny mužů a žen je chápán směrnicí jako zásada, kdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší stejná odměna, za současného vyloučení všech forem přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví a při zohlednění všech aspektů a podmínek odměňování. Směrnice se vztahuje tedy na přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pojmy nejsou ale vysvětleny a tuto chybu napravuje až judikatura ESD, který se zabýval

⁵⁵ C-33/89 Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg a podobně Soudní případ C-184/89 H. Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 85

diskriminací z mnoha pohledů. Podle jeho závěrů například platí, že pokud se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování, kterým v záležitostech odměňování dovolí, aby byl průměrný plat relativně vysokého počtu ženských zaměstnanců nižší než u mužů, není diskriminační. Důkazní břemeno o neexistenci takového diskriminačního zacházení musí v těchto případech nést zaměstnavatel.⁵⁷ Pokud také pravdivé statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a druhé muži, článek 141 Smlouvy požaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví. Skutečnost, že tento rozdíl byl dohodnut v procesu kolektivního vyjednávání, není dostatečně objektivním ospravedlněním daného rozdílu.⁵⁸ Směrnicí je stanovena povinnost států zajistit soudní ochranu osob, které se cítí poškozeny tím, že tato zásada nebyla dodržena. Musí být zaručena neplatnost kolektivních smluv odporujících této zásadě a osoby musí mít možnost být chráněny před ukončením pracovního poměru, které je reakcí na jejich stížnost či žalobu při nedodržení principu rovného zacházení.

3. 6. Kompetence EU v oblasti pracovního práva

Kompetence EU v oblasti pracovního práva nejsou obsáhlé. Podle článku 94 (dříve čl. 100) může Rada vydávat jednomyslně na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a Hospodářským a

⁵⁶ Soudní případ C381/99 Suzanna Brienhofer, Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 61

⁵⁷ Podle případu 109/88 Handels - og Kontorfunktionaerem es Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss), svým požadavkem na poskytnutí takového důkazu zaměstnavatelem, ESD vlastně žádá na zaměstnavateli, aby jeho systém odměňování byl transparentní. Srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 62

⁵⁸ Soudní případ C-127/92 Dr. Pamela Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, Srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 110

sociálním výborem směrnice ke sblížení těch zákonů a jiných předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování společného trhu. O toto oprávnění se opírala řada starších směrnic vydaných v oblasti pracovního práva. Jednotnými evropskými akty⁵⁹ byla do Smlouvy o ES zahrnuta nová ustanovení pro oblast pracovního práva. Jedná se o ustanovení článku 100a (dnes čl. 95) a 118a (dnes čl. 138). Podle čl. 95 stačí kvalifikovaná většina (podle čl. 251) pro přijetí usnesení o harmonizačním opatření, jejichž předmětem je vytvoření a fungování vnitřního trhu. Toto ustanovení ale podle odstavce 2 neplatí pro oblast volného pohybu osob a pro oblast práv a závazků pracovníků. Platí však podle odstavce 3 pro oblast péče o zdraví a bezpečnost pracovníků (tedy oblast pracovního prostředí) a na oblasti podle čl. 137 odst. 1 Smlouvy o ES kromě bodů c), d), f) a g), kde je použit postup jednomyslného přijímání předpisů Radou po konzultaci s Evropským parlamentem. V oblastech uvedených v odstavci 1 čl. 137 tedy může Rada prostřednictvím směrnic stanovit minimální požadavky na právní úpravu.⁶⁰ Minimální standard nebrání státům přijmout úpravu, která je pro pracovníka výhodnější.

Směrnice v oblasti pracovních podmínek žen mohou být dále přijímány podle čl. 308 Smlouvy o ES. Článek 308 stanoví tzv. flexibilní klauzuli.⁶¹ Ukáže-li se, že společenství musí něco učinit k dosažení některého z cílů Společenství v rámci společného trhu, a smlouva mu k tomu neposkytuje nezbytné pravomoci, učiní Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně vhodná opatření. I toto ustanovení může být tedy použito pro přijetí směrnice v oblasti pracovního práva.

⁵⁹ EEA, nabyly účinnosti dne 1. 8. 1987

⁶⁰ Jde o oblast zlepšování zejména pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků (písmeno a), pracovní podmínky (písmeno b), sociální zabezpečení a ochranu pracovníků (písmeno c), ochrana pracovníků při výpovědi pracovní smlouvy (písmeno d), informace a konzultace s pracovníky (písmeno e), zastupování a kolektivní ochrana pracovníků a zaměstnavatelů (písmeno f), pracovní podmínky příslušníků třetích zemí (písmeno g), reintegrace osob vyloučených z trhu práce (písmeno h), rovnost mezi muži a ženami (písmeno i).

3. 7. Zásada rovného zacházení v právu EU

Rovné postavení bez rozdílu pohlaví patří jednoznačně mezi nejrozvinutější úpravy v oblasti pracovněprávních předpisů EU, a to nejen v oblasti zákonodárství primárního, ale i sekundárního. Velmi hojná je zejména judikatura ESD. Tato zásada je v evropském pracovním právu doplněna systémem sociální jistoty. Zásada rovnosti odměňování je v mnoha směrech bezprostředně použitelná a má přímé účinky jak ve směru horizontálním tak i vertikálním. Rovnost pohlaví v oblasti ostatních pracovních podmínek je upravena sekundárním zákonodárstvím. Pracovní právo nechrání pouze před bezprostřední diskriminací z důvodu pohlaví, nýbrž poskytuje ochranu i proti zprostředkované diskriminaci.

Na základě výše uvedeného zmocnění Rady na návrh Komise, přijala ES v rámci sekundárního komunitárního práva četná legislativní opatření závazného charakteru (směrnice, nařízení), doporučujícího charakteru (doporučení, závěry, sdělení) a charakteru proklamativního (rezoluce, akční programy).

V oblasti rovného zacházení mezi muži a ženami hraje největší roli směrnice č. 76/207. Ve Směrnici Rady ES č. 76/207 EEC,⁶² 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 (dále zásada rovného zacházení) ze dne 9. 2. 1976, ve znění Směrnice č. 2002/73/ES, se realizuje zásada rovného zacházení obsažená v článku 137 Smlouvy o ES. Cílem této směrnice je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami po celou dobu existence pracovního poměru (včetně přípravy k němu) a to bez ohledu na právní povahu vztahu,

⁶¹ Srov. Arnold, R. - Král, R. - Svoboda, P. - Tichý, L. - Zemánek, J.: Evropské právo. C.H.Beck, Praha, 1999, str. 74

⁶² Směrnice vycházela z článku 308, dříve 235 Smlouvy o ES a navazovala na Směrnici ES č. 75/117

ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci.⁶³ Za účelem zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v otázkách sociálního zabezpečení byla přijata podle jejího článku 1 odstavce 2 Směrnice Rady č. 79/7/ES, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení ze dne 19. 12. 1978.

Důvody novely směrnice z roku 1976 vycházejí z judikatury ESD. Novelizovaná směrnice obsahuje kromě již uvedených definic i definici pojmů obtěžování a sexuální obtěžování, definuje přímou a nepřímou diskriminaci, přičemž se za ni považuje i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.⁶⁴ Novela byla promítnuta do české právní úpravy novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb.. Článek 1a směrnice zajišťuje působnost zásady rovného zacházení na ostatní oblasti právních úprav a je důležitý při legislativě členských států.

V dnes již nahrazeném článku 2 odstavci 1 bylo podána charakteristika zásady rovného zacházení, která znamenala vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Směrnice Rady č. 76/207/EHS ale nedefinovala pojmy přímá a nepřímá diskriminace a výklad tohoto pojmu podával až soud. Tak například definoval soud přímou diskriminaci z důvodu pohlaví pro účely rovného zacházení v případě Dekker.⁶⁵ Soud stanovil názor, že pouze ženy lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Tuto diskriminaci nelze ospravedlnit finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel přijímající těhotnou ženu utrpěl během trvání její mateřské dovolené. Je ale nutné zároveň rozlišovat případ propuštění zaměstnankyně kvůli těhotenství a šestinedělí, které by podle

⁶³ směrnice působí nejen vůči soukromým zaměstnavatelům, nýbrž také vůči veřejnoprávním, tedy státu

⁶⁴ Diskriminaci se zabývá směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice požaduje stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání.

⁶⁵ Soudní případ C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 76

rozhodnutí ve věci Dekker zakládalo zakázanou diskriminaci na základě příslušnosti k pohlaví, od případu propuštění zaměstnankyně kvůli opakované nemoci, která byla důsledkem těhotenství a šestinedělí. Směrnice nepočítá s případem nemoci, která je důsledkem těhotenství a šestinedělí, proto se na nemoci odvozené od těhotenství a šestinedělí, které se objeví po období mateřské dovolené, tato směrnice nevztahuje a propuštění z těchto důvodů nezakládá přímou či nepřímou diskriminaci z důvodů pohlaví ve smyslu směrnice.⁶⁶ Judikáty ESD ukazují, že pojmy je mnohdy těžké vykládat, klade se tak důraz při dnešní legislativě na přesnou úpravu, která nevzbuzuje pochybnosti. Výklad pojmu podaný soudem samozřejmě platí i na dnešní úpravu a takovéto situace jsou diskriminující.

V článku 2 odstavci 2 byla stanovena výjimka, která platí i po novelizaci, že směrnice nebyla na úkor práva členských zemí vyloučit z rozsahu její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné, i odbornou přípravu pro takové činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor. Bylo totiž nezbytné vyloučit z působnosti zásady povolání, kde není možné zaměstnávat osoby jiného pohlaví, jelikož to vyplývá ze samé povahy tohoto povolání. Soud tuto výjimku vykládal podle mého názoru dříve dosti extenzivně, zejména v rozhodnutí 165/82 Komise Evropských společenství kontra Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Jako výjimku totiž uznal za nediskriminační i možnost nezaměstnávat muže jako porodníky, neboť v daném případě podle soudu převážil význam, spočívající v citlivosti pacientek a tradici členské země. Myslím, že v tomto případě by se mohli muži cítit diskriminováni.

66 Srov. C-179/88 Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (jednající za Birthe Hertz) kontra Dansk Arbejdsgiverforening (jednající za Aldi Marked A/S), srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 81

Směrnice umožnila podle článku 2 odstavců 3 a 4 (dnes jsou tyto odstavce nehrazené čl. 3, ale i novela obsahuje podobné ustanovení a tudíž je nutné jej také vykládat ve světle předcházející judikatury) zavést či ponechat ustanovení týkajících se ochrany žen, zejména z důvodu těhotenství a mateřství (biologický důvod), ani opatření k podpoře rovných příležitostí pro muže i ženy (afirmativní neboli pozitivní opatření), nikoliv ale neomezeně. Není proto dovoleno podle výjimky odstavce 3,⁶⁷ aby byly ženy vyloučeny z výkonu určitého druhu povolání na základě toho, že podle veřejného mínění by jim měla být poskytována větší ochrana než mužům, a to před riziky, kterým jsou muži i ženy vystaveni ve stejné míře, a které se podstatně odlišují od těch konkrétních potřeb chránit ženu, které jsou výslovně uvedeny ve směrnici. Tento odstavec 3 tedy nešlo použít k ospravedlnění diskriminujícího zacházení se ženami, jestliže za dané situace jsou muži i ženy vystaveny stejnému riziku a nebezpečí. Podle soudu (rozsudek Kreil) nemohou ženy být vylučovány ani ze zaměstnání s odůvodněním, že musí být ve srovnání s muži lépe chráněny proti nebezpečím. Jako výjimku lze naopak chápat vyloučení těhotných žen z noční práce. Na druhou stranu ale platí, že pracovní smlouva sjednaná mezi zaměstnavatelem a těhotnou zaměstnankyní na dobu neurčitou k výkonu noční práce, kdy žádná ze stran v době sjednávání smlouvy o těhotenství neví, nesmí být prohlášena za nicotnou ani neplatnou v důsledku existence zákazu noční práce během těhotenství a kojení, který je stanoven národním právem.⁶⁸ Tento odstavec 3 také vylučoval generální zákaz noční práce všech žen. Rozsudek C-345/89 Stoeckel stanovil, že v národním právu není možné stanovit zákaz noční práce žen v případech, kdy není noční práce zakázána mužům. Soud byl toho názoru, že je zapotřebí odstranit nebezpečí, která vyplývají pro ženy ze specifík noční

⁶⁷ Soudní případ 222/84 Marguerite Johnston kontra Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 54

práce, pomocí jiných opatření než tím, že osoby, které jsou potenciálně těmito opatřeními dotčeny, budou z tohoto sektoru trhu práce generálně vyloučeny. Proto členské státy vypověděly Úmluvu MOP č. 89 o zákazu noční práce žen. V ČR byla změna zákoníku práce provedena zákonem č. 74/1994 Sb., kterým byl zrušen zákaz noční práce žen.

Výjimka týkající se pozitivních opatření byla vytvořena s cílem autorizovat situace, které, ač se jeví jako diskriminační, směřují k odstranění a redukci skutečně se vyskytujících případů nerovnosti.⁶⁹ Národní pravidla, která ale zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimek směrnice.⁷⁰ Úprava, která předvídá bezpodmínečnou přednost žen pouze za předpokladu stejné kvalifikace s muži, je naopak slučitelná s evropským právem (rozsudek ESD Razzouk). Na základě směrnice č. 76/207 bylo přijato Doporučení Rady č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podporování pozitivních akcí ve prospěch žen. Rada v něm doporučuje přijmout v rámci vnitrostátních politik pozitivní politická opatření na odstranění nerovností postihující ženy v profesním životě. Pozitivní akce mají zahrnovat akce zaměřené na nejrůznější hlediska, mj. respekt k důstojnosti žen na pracovišti a zejména přizpůsobení pracovních podmínek, úpravu organizace práce a pracovní doby.⁷¹

Toto bylo znění článku 2 před novelizací, která ustanovení směrnice upřesňuje, ale vychází ze stejných myšlenek. Zásadou rovného zacházení se nyní rozumí podle nově formulovaného článku 2 vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Přímou diskriminací

⁶⁸ Soudní případ C-421/92 Gabriele Habermann - Beltermann kontra Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.eV, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 115

⁶⁹ Soudní případ C-409/95 Hellmut Marschall kontra Land Northeim-Westfalen, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 150

⁷⁰ Soudní případ C-450/93 Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 140

se rozumí podle směrnice stav, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a nepřímou diskriminaci chápeme jako stav, kdy v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže je to objektivně odůvodněno legitimním cílem, který je dosažen přiměřenými a nezbytnými prostředky. ESD vyložil nepřímou diskriminaci jako situaci, kdy právní úprava je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozují procentuálně podstatně více mužů a žen, tedy tehdy, když pravidlo aplikovatelné jak na pracující muže, tak na pracující ženy de facto znevýhodňuje mnohem více zaměstnanců jednoho pohlaví než pohlaví druhého a tento výklad odpovídá úpravě ve novelizované směrnice.

Jsou to národní soudy rozhodující podle vnitrostátních předpisů,⁷² které mají určit, zda došlo k diskriminaci či nikoliv. Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy a považují se rovněž za diskriminaci. Obtěžováním se rozumí stav, kdy dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. Sexuálním obtěžováním se rozumí situace, kdy dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. Tato úprava je jistě inspirována Doporučením Komise ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti č. 92/131/EHS, které mělo především

⁷¹ Srov. Arnold, R. - Král, R. - Svoboda, P. - Tichý, L. - Zemánek, J.: Evropské právo. C.H.Beck, Praha, 1999, str. 164

⁷² V nich může být zejména stanoveno, že nepřímá diskriminace může být založena jakýmikoliv prostředky, včetně na základě statistických údajů

napomoci rozšíření povědomí o nežádoucím chování sexuální povahy nebo jiném sexuálně motivovaném chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti.

Členské státy mohou i po novelizaci směrnice stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený. Nejsou ani dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Žena na mateřské dovolené má mít podle dnešního znění směrnice po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a také na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti. Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice č. 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.

Článek 3 směrnice byl upřesněn a bylo v něm zohledněno rozlišení přímé a nepřímé diskriminace. Článek 3 stanovil před novelizací, že provedení zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace (dnes samozřejmě přidána slova přímé nebo nepřímé) na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti (dnes zpřesněno „ve veřejném i soukromém sektoru včetně veřejnoprávních subjektů“), a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí. Oblast ochrany je podle čl. 3 v platném znění širší⁷³ tak, aby

⁷³ Jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání, přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice č. 75/117/EHS a členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

pracovník byl chráněn po celou dobu trvání pracovního poměru, včetně propuštění. Pojem „propuštění“ má být vykládán širším způsobem. Z tohoto důvodu např. věková hranice pro povinné propouštění zaměstnanců v souvislosti s obecným programem pro propouštění spadá pod pojem „propuštění“, i když toto propuštění zahrnuje přiznání starobní penze⁷⁴ a stanovení různé věkové hranice pro muže a ženy s ohledem na skončení pracovního poměru v návaznosti na obecný program propouštění představuje tedy diskriminaci na základě pohlaví. Vzhledem k zmíněnému rozšíření působnosti čl. 3 mohly být zrušeny články 4 a 5.⁷⁵

Pokud jde o práva vyplývající z této směrnice, je nutné k jejich zajištění stanovit jejich efektivní vymáhání. Je povinností státu zajistit možnost obrácení se na soud a žádání náhrady, sankce (čl. 6) za porušení zásady rovného zacházení. Po členských státech se vyžaduje,⁷⁶ aby přijaly taková opatření, která jsou dostatečně účinná k dosažení cíle směrnice a současně aby zajistily, že se na tato opatření mohly dotčené osoby fakticky spolehnout a dovolat se jich.⁷⁷ Směrnice nepředepisuje konkrétní sankci a ponechává na členském státu, aby si zvolil mezi různými vhodnými řešeními k dosažení daného cíle.⁷⁸ Nevyžaduje ani, aby diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, byla sankcionována uložením povinnosti zaměstnavateli uzavřít pracovní smlouvu s diskriminovanou kandidující osobou.⁷⁹ Všechny sankce by ale měly mít charakter, který zaručí reálnou a efektivní soudní ochranu. Osoby samozřejmě musí být chráněny proti výpovědi v důsledku uplatnění svých

⁷⁴ Soudní případ 152/84 M.H. Marshall kontra Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru, srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 45

⁷⁵ Na základě zrušeného článku bylo přijato doporučení Komise ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen 87/567/EHS. Komise v něm doporučuje přijmout politiku zaměřenou na podněcování účasti mladých a dospělých žen ve vzdělávacích programech.

⁷⁶ Soudní případ 14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann kontra Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko, srov. Tichý, L. a kol.: Dokumenty ke studiu evropského práva. Linde, Praha, 2002, strana 368 a srov. Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. MPSV, Praha, 1999, str. 39

⁷⁷ Tak například, taková opatření mohou zahrnovat ustanovení ukládající zaměstnavateli povinnost nabídnout diskriminované osobě místo nebo takové osobě poskytnout přiměřenou finanční náhradu, a v případě potřeby využít též systém pokut.

⁷⁸ Národní ustanovení omezující právo na kompenzaci na čistě nominální částku (např. na náhradu cestovních výdajů) neuspokojuje požadavek na efektivní transpozici směrnice. Tento výklad soudu byl promítnut do novely směrnice, která upřesnila možnost domoci se svých práv ve správním či soudním řízení.

⁷⁹ další případ týkající se sankcí č. 180/95 Nils Draehmpaehl kontra Urania Immobilienservice OHG

práv u soudu. K zjednodušení uplatnění práv zaměstnanců byla přijata Směrnice Rady ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví č. 97/80/ES, jejímž cílem je zajistit, že opatření přijatá členskými státy k uplatňování zásady stejného zacházení budou více účinná, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada stejného zacházení (pro účely této Směrnice zásada stejného zacházení znamená, že nebude existovat jakákoliv diskriminace založená na pohlaví, ať přímo nebo nepřímo), vymáhat své právo v soudním řízení poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům. Směrnice č. 97/80 obsahuje princip obrácení důkazního břemene, neboť bude vždy povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení a navíc členské státy mohou zavést další důkazní pravidla, která jsou pro navrhovatele ještě příznivější. Tato Směrnice se vztahuje na situace pokryté článkem 141 Smlouvy, Směrnicí č. 76/207/EHS, ale i Směrnicemi č. 75/117/EHS, a, pokud jde o diskriminaci založenou na pohlaví, č. 92/85/EHS a č. 96/34/ES.

Článek 8e Směrnice č. 76/207 dává státům možnost přijmout nebo zachovat předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice. Zásada nepřípustnosti regrese v odstavci 2 stanoví, že provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou členské státy již poskytují v oblastech upravených touto směrnicí.

Směrnice Rady č. 86/613/EHS, o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, ze dne 11. 12. 1986 rozšířila působnost zásady rovnosti i na osoby samostatně výdělečně činné a jejich

manžele a manželky⁸⁰ a upravuje ty související aspekty, které nebyly pokryty Směrnicemi č. 76/207/EEC a č. 79/7/EEC (čl. 1 směrnice).

Dne 13. prosince 2004 byla přijata Směrnice č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. V oblasti služeb a zboží by se tedy mělo předcházet diskriminaci na základě pohlaví a taková diskriminace by měla být odstraněna. Zbožím by se mělo rozumět zboží ve smyslu ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství, službami zase služby ve smyslu článku 50 této Smlouvy. Tato směrnice se vztahuje na přímou i nepřímou diskriminaci. Zákaz diskriminace se vztahuje na osoby poskytující veřejně dostupné zboží a služby nabízené mimo oblast soukromého a rodinného života a úkonů s tím souvisejících. Neměl by se naopak vztahovat na obsah sdělovacích prostředků nebo reklamu, ani na veřejné nebo soukromé vzdělání. Každý má svobodu vstupovat do smluvních vztahů, včetně svobodného výběru smluvního partnera. Osoba poskytující zboží nebo služby může mít k výběru smluvního partnera řadu subjektivních důvodů. Pokud volba takového partnera není založena na pohlaví, neměla by být touto směrnicí dotčena svoboda jednotlivce vybrat si svého smluvního partnera. Rozdíly v zacházení lze přijmout pouze tehdy, jsou-li odůvodněny legitimními cíly. Tímto cílem může být například ochrana obětí násilí spojeného s příslušností k jednomu pohlaví (například zřizování azylových domů pro osoby stejného pohlaví), ochrana soukromí a slušnosti (například pokud jedna osoba poskytuje ubytování v části svého obydlení), prosazování rovnosti mužů a žen nebo zájmů mužů a žen (například nesmíšené dobrovolné organizace), svoboda sdružování (například členství v nesmíšených soukromých klubech) a pořádání sportovních činností.

⁸⁰ Účelem směrnice je zajistit rovné zacházení mezi samostatně výdělečnými muži a ženami, pokud jde o samotné zahájení podnikání, při zřizování podniku či jakékoli jiné formy samostatné výdělečné činnosti, a dále zajistit, aby při zřizování podniku nebyly podmínky pro manžele restriktivnější než pro osoby mimo manželský svazek.

Další směrnice v oblasti rovného zacházení se vztahují na problematiku sociálního zabezpečení (Směrnice Rady č. 79/7/ES o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení ze dne 19. 12. 1978, Směrnice Rady č. 86/378/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení ze dne 24. 7. 1986).⁸¹

3. 8. Pracovní podmínky žen v EU

V oblasti pracovních podmínek žen byly v EU přijaty také četné směrnice.

Základem úprav v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví byla Směrnice Rady ES č. 89/391/EEC o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci.

Noční prací se zabývala Směrnice Rady ES č. 93/104/EEC o sblížování právních předpisů členských států týkajících se některých otázek úpravy pracovní doby. Tato směrnice stanoví v článku 1 minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Týká se také noční práce, přičemž nestanoví žádné omezení týkající se noční práce žen.

Směrnice Rady ES č. 92/85/EEC o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících ze dne 19. 10. 1992 má za cíl dosáhnout zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti práce těhotných a kojících žen. Směrnice definuje pojmy jako je těhotná pracovníce, kojící pracovníce a pracovníce po porodu.⁸² Takové zákonné vymezení není v českém právním řádu

⁸¹ Srov. Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika. Č. 11 (1998), s. 2 - 4

⁸² Článek 2 směrnice definuje pojmy. Těhotnou zaměstnankyni" se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi; "zaměstnankyni krátce po porodu" se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi; "kojící zaměstnankyni" se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu

obsaženo, což by mohlo být považováno za problém. Čím více nejasných pojmů se v zákoně vyskytuje, tím horší je jeho uskutečnění v právní praxi. Těhotné pracovnice a pracovnice kojící musí především o svém stavu informovat zaměstnavatele, aby pro ně vyplynula práva směrnicí přiznaná. Za ochranu zaměstnankyň je nutné považovat povinnost zaměstnavatelů zjišťovat rizika, kterým jsou tyto ženy vystaveny, a na základě toho pak jejich povinnost upravovat jejich pracovní podmínky nebo pracovní dobu, popřípadě je převést na jiné pracovní místo či jim poskytnout dovolenou. Ženy jsou podle článku 6 chráněny před pracemi a pracovními podmínkami, které by měly nepříznivý vliv na jejich zdraví. Článek 7 stanoví (stejně jako zákoník práce) vzhledem k neexistenci generálního zákazu noční práce žen, že uvedené skupiny žen nesmějí být nuceny vykonávat práci v noci a mohou být převedeny na denní práci či při neexistenci takové práce uvolněny ze zaměstnání. Pracovní poměr těhotných žen, kojících pracovnic a pracovnic krátce po porodu je chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru. Podle rozsudku ESD Handels⁸³ je i propuštění těhotné zaměstnankyně pracující v pracovním poměru na dobu neurčitou neúčinné, protože příslušné Směrnice č. 76/207 (dříve článek 5 odst. 1) a č. 92/85 (článek 10), neliší mezi druhy pracovních poměrů. Propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství představuje také jednoznačně diskriminaci na základě pohlaví.⁸⁴ Podle článku 10 Směrnice je žena chráněna i před zrušením pracovního poměru ve zkušební době, což by právní úprava ČR měla také obsahovat. Minimální délka mateřské dovolené je 14 týdnů, přičemž tato doba je rozdělena na dobu před a po porodu. Žena má navíc nárok na prenatální péči bez ztráty na výdělek. Směrnice zakazuje regresi, tedy snížení dosavadní ochrany poskytované

vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi

⁸³ ze dne 4. 10. 2001 ve věci *Tele Danmark A/S v. Handels-or Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark*, zastupující paní Marianne Brandt-Nielsen

⁸⁴ Srov. Salač, J.- Salačová, S.: Rozhodnutí evropských soudů a institucí. Zákaz propuštění těhotné zaměstnankyně na dobu určitou. *Soudní rozhledy*. Č. 7 (2002), s. 270-272

úpravou členských států. Pro plnou implementaci této směrnice by zřejmě bylo třeba vymezit v ZP pojmy těhotná pracovnice, pracovnice krátce po porodu a kojící pracovnice v souladu s touto směrnicí. Dále by bylo třeba upravit právo chráněných žen na omluvení nepřítomnosti v práci bez ztráty na výdělku nebo na prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy převedení na jinou práci není možné nebo nemůže být rozumně požadováno. Mělo by být výslovně uvedeno, že chráněným zaměstnankyním jsou při převedení na jinou práci a během mateřské dovolené zachována všechna práva vyplývající z pracovní smlouvy. Dále je třeba upravit výslovně právo těhotných žen na pracovní volno za účelem prenatalního vyšetření bez ztráty na výdělku.

Směrnice 96/34/EC o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, ve znění novely č. 97/75/ES ze dne 3. 6. 1996, je aktem ES v oblasti opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Ke směrnici je připojena Rámcová smlouva o rodičovském volnu, stanovující minimální požadavky v této oblasti, které se členské země těchto organizací zavázaly provést. Dohoda se vztahuje se na všechny pracovníky v pracovním poměru a zaručuje jim individuální právo na rodičovskou dovolenou na základě narození nebo osvojení dítěte k zajištění péče o dítě. Účelem dohody je usnadnění sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů pro zlepšení rovného postavení na trhu práce a stejného přístupu k oběma pohlavím na pracovišti. Muži by tak měli být podporováni tak, aby na sebe vzali stejný díl rodičovských povinností jako ženy. Mají mít nepřenosné právo na volno po dobu nejméně tří měsíců do dosažení daného věku dítěte (nejvýše osmi let) vymezeného členskými státy nebo sociálními partnery. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené mají být stanoveny v zákonech jednotlivých států. Státy mohou podmínit nárok na rodičovské volno splněním podmínky

odpracované doby nebo délky služby, která nesmí přesáhnout jeden rok a mohou také určit lhůtu, v níž zaměstnanec uplatňující právo na rodičovské volno musí oznámit svému zaměstnavateli datum zahájení a skončení rodičovského volna. Mohou také určit podmínky, za kterých je zaměstnavatel po konzultacích v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami a praxí v členských zemích dovoleno odložit udělení rodičovského volna z vysvětlitelných důvodů spojených s provozem podniku. Úmluvou je zajištěna ochrana osob před propuštěním z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou. Po jejím skončení mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

Evropské směrnice byly promítnuty do českého právního řádu, který je s nimi v souladu. Je-li přijata nová evropská směrnice, musí ji ČR od 1. 5. 2004 ve lhůtě v ní stanovené implementovat. Význam evropské úpravy je proto zřejmý.

4. Historie právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen v ČR

4. 1. Období do roku 1945

Pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjí od konce 18. století v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví. Služební poměr, jakožto základní pracovní vztah, byl právně upraven 26. hlavou rakouského občanského zákoníku z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu o dílo a smlouvu služební, přičemž později dochází k jejich legislativnímu oddělení. Ve smlouvě služební, kterou byl upraven závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, na rozdíl od občanskoprávní smlouvy o dílo, spočívá určitý osobní charakter spočívající v nájmu pracovní síly za odměnu. Vlivem tohoto odlišného charakteru služební smlouvy dochází k postupnému odklonu od občanského práva a ke vzniku pracovněprávního zákonodárství, v němž je soukromoprávní zásada smluvní volnosti oslabována potřebou ochrany právního postavení zaměstnance při práci.

Před vydáním zákoníku práce nebyla na našem území jednotná a komplexní úprava pracovních podmínek žen. Souviselo to především s nejednotností pracovněprávní úpravy vůbec, ale také s tím, že úprava nebyla považována za potřebnou, jelikož ženy, zejména vdané a s dětmi, nebyly zapojeny do pracovního procesu v takové míře, jako je tomu dnes. Je však nutné připomenout, že ženy byly na českém území zaměstnávány odedávna.⁸⁵

Zvláštní ochranná opatření pro zaměstnankyně byla zavedena v druhé polovině 19. století. Jednalo se o živnostenský řád z roku 1859 (č. 227/1859 ř. z.), ve znění novely z roku 1885, který obsahoval ustanovení o ochraně žen (např. ust. § 14d, § 94). Jednalo se jen o nejzákladnější

⁸⁵ Již koncem feudalismu byly ženy nájímány k vykonávání pomocných služeb v domě a při hospodářství a práci také často vykonávaly v odvětvích řemesla, také jako ošetřovatelky v nemocnicích či jako porodní báby. Větší význam nabyla jejich práce s prvními

ochranu pracovních podmínek všech žen po dobu trvání jejich pracovního poměru. V ust. § 14d zákona jsou stanoveny úlevy pro ženy v oblasti řemeslných živností. S ochranou těhotných žen a matek se setkáváme v ust. § 94, kde je stanoveno, že šestinedělky mohou být zaměstnávány v pravidelném živnostenském zaměstnání teprve za čtyři neděle po slehnutí. Tato doba byla v roce 1917 prodloužena na 6 neděl. V hornictví (horní zákon č. 149/1854 ř. z.) se tak stalo již v roce 1884 (zákonem č. 115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých pracovníků a žen, pak o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví), zde ale mohl lékař potvrdit jejich pracovní schopnost a ženy pak mohly být zaměstnávány již za 4 neděle po svém slehnutí.⁸⁶

Zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků, upravoval právo pojištěných žen na bezplatnou pomoc při porodu od porodní asistentky či lékaře a zároveň i nárok na léky a léčebné pomůcky. Pojištěné ženy, které porodily, měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu 4 týdnů po porodu. Instituce mateřské dovolené v této době však neexistovala a nepřítomnost žen v práci se u těhotných žen a žen po porodu považovala toliko za důležité příčiny týkající se jejich osob, pro které nemohly vykonávat práci, a proto jim příslušel jenom nárok na nejvýše týdenní mzdu, byly-li alespoň 14 dní zaměstnány [ust. § 1154 b) první odstavec o. z. o. č. 946 z roku 1811, ve znění z. č. 155/1921 Sb., platil jako obecná úprava, přičemž bylo umožněno stanovit výhodnější úpravu ve zvláštních předpisech]. Bylo judikováno, že těhotenství, porod a šestinedělí nelze považovat za nemoc ani za úraz.⁸⁷ Těhotné ženy nebyly zákonem vůbec chráněny proti skončení pracovního poměru v době

manufakturami. Posléze ženy začaly nastupovat i do průmyslu, kde vykonávaly práce, které byly přiměřené jejich možnostem a schopnostem. Tato práce však byla méně honorována než stejná práce mužů, a proto jim také někteří podnikatelé dávali přednost.

⁸⁶ Stejná úprava platila i u pracovních poměrů dělníků, zaměstnaných při režijních stavbách železnic a v jejich pomocných ústavech (1902).

⁸⁷ rozhodnutí 4334/24 Sbírký NS

těhotenství, některé čelední řády upravovaly naopak zákaz vystoupení pro těhotenství ze služby.⁸⁸

Ženy byly původně zaměstnávány jednoduchými pracemi. Při zvyšování kvalifikace rostla⁸⁹ i jejich angažovanost v jiných oblastech. Na konci 19. století bylo dosaženo určitého zlepšení v postavení žen, zejména šlo o právo na vzdělání a jejich přístup k určitým profesím.⁹⁰ K rozvoji dalšího ochranného zákonodárství na úseku zvláštní ochrany pracovních podmínek žen (včetně těhotných žen) došlo začátkem 20. století. Zvýšená zvláštní ochrana všech žen v práci byla stanovena v ust. § 5 až 11 zákona č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní, který byl zrušen až zákoníkem práce. V ust. § 5 zákona je odlišně stanovena úprava přestávek v práci pro ženy než pro muže. Podle ust. § 9 „k noční práci od desáté večerní do 5. ranní hodině mohou se brát pouze zaměstnanci mužského pohlaví starší 16 let. Ženy nesmějí se při práci noční zaměstnávat.“⁹¹ Podle ust. § 11 zákona se smělo užívat mladistvých zaměstnanců mužského pohlaví do 16 let a ženského do 18 let stáří jen k lehkým pracím, které nebyly na újmu jejich zdraví a nepřekážely jejich tělesnému vývoji. K pracím podzemním, včetně dolování v odklizech, směli se používat jen dělníci mužského pohlaví.

Po 1. světové válce došlo k dalšímu zvyšování počtu ekonomicky činných žen. První československá ústava (z. č. 121/1920 Sb.), ani prozatímní ústava (z. č. 37/1918) však neobsahovala žádné ustanovení v této oblasti, kromě ust. § 106 odst. 1.⁹²

Za 1. čs. republiky nabývá na významu kolektivní vyjednávání, které výrazně přispívá ke zlepšení postavení zaměstnance v práci, zejména úpravou mzdových a pracovních podmínek. Zákon č. 221/1924 Sbírky

⁸⁸ např. Čelední řád pro Prahu z roku 1857

⁸⁹ V roce 1890 bylo v Praze založeno první dívčí gymnázium.

⁹⁰ Emancipační ženské hnutí navíc vyjadřovalo požadavek na rovnoprávnost žen v oblasti vlastnictví, podnikání, dispozici s vlastním výdělkem a uplatnění politických práv.

⁹¹ Ministr sociální péče mohl označit ty druhy podniků a závodů, ve kterých se při zpracování surovin nebo látek velmi rychle se kazících, připouštěla noční práce žen, starších osmnácti let výjimečně a přechodně na kratší dobu, § 9 odst. 3.

zákonů a nařízení, o pojištění zaměstnanců (tedy podle ust. § 2 osob ve smluvním poměru podle z. č. 946/1811 ř. z.) pro případ nemoci, invalidity a stáří, upravoval povinnost nemocenské pojišťovny poskytovat pojištěnkám pomoc v mateřství.⁹² Ženám byl poskytován příspěvek na výlohy při slehnutí a při obtížích v těhotenství. V zákoně byla stanovena i povinnost poskytovat pojištěnce peněžité dávky ve výši nemocenské po dobu 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, neměla-li pojištěnka jinak nárok na nemocenské a nepracovala-li, a kromě toho i povinnost poskytovat příspěvek na kojení ve výši poloviny nemocenského vedle předchozích dávek (vše ust. § 95 zákona). Úprava v zákoně č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích (ust. § 1 vymezuje osoby, na které se vztahuje), pak stanovila, že pro překážku v práci způsobenou porodem, nesmí být zaměstnanec předčasně propuštěn, ledaže překážka trvá o 14 dnů déle, než zaměstnanci přísluší plat a že žena má v případě porodu právo na plat až do 6 neděl, byla-li ve stejném podniku zaměstnána nepřetržitě alespoň 2 roky (ust. § 19 odst. 3 a § 21). Jde tu o první náznak ochrany pracovního poměru těhotných žen. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Individuální pracovní smlouvy se směly odchýlit od úpravy v kolektivní smlouvě při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance.

V období mezi 2 světovými válkami došlo k formálnímu zrovnoprávnění žen. Formálnímu proto, jelikož ústavní zákony ženu zrovnoprávňovaly, nedělo se tak již ve skutečnosti a většina jiných než ústavních norem neobsahovala ustanovení o rovnoprávnosti mužů a žen. V době německé okupace pracovněprávní úprava stagnovala. Během 2.

⁹² Cit. „Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají.“

⁹³ Jednalo se o bezplatnou pomoc porodní asistentky a bylo-li třeba i lékaře (toto právo náleželo i manželkám pojištěnců) při porodu. Místo pomoci porodní asistentky mohla být poskytnuta peněžité náhrada.

světové války byly ženy zaměstnávány ve velmi těžkých a nevhodných podmínkách. Situace se vynutila zapojení velkého množství žen do pracovního poměru, přičemž tento trend se stal pravidlem pro další vývoj zaměstnanosti žen.⁹⁴

4. 2. Úprava po roce 1945

Po roce 1945 pokračoval dříve nastoupený trend rozvoje pracovního zákonodárství, byl však násilně přerušen po únoru 1948. Vlivem politické situace se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Opouští se podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany je zakázáno, s nepatrnou výjimkou spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu. V nově vzniklých právních předpisech je patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.

Základní nové právní úpravy v oblasti postavení žen ve společnosti stanovil Košický vládní program. Po roce 1945 nová Ústava 9. května poskytovala jistá zaručená práva.⁹⁵ Podle § 10 byly manželství, rodina a mateřství pod ochranou státu, podle ust. § 26 odst. 3 měly ženy se zřetelem k těhotenství, mateřství a péči o děti nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek, podle ust. § 27 odst. 4 měli muži i ženy za týchž podmínek za stejnou práci nárok na stejnou odměnu a podle ust. § 29 odst.

⁹⁴ Zákonodárství v době okupace nebylo uznáno za součást československého právního řádu a po osvobození bylo ponecháno v platnosti zákonodárství doby předmnichovské, samozřejmě s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s nově přijatou ústavou.

⁹⁵ Ústava byla vyhlášena jako zákon č. 150/1948 Sb..

2 měly ženy nárok na zvláštní péči v těhotenství a v mateřství. Práva v ústavním zákoně pak byla provedena v zákonných předpisech.

Pracovní podmínky těhotných žen a matek po dobu pracovního poměru byly upraveny v již zmíněném zákoně z roku 1811 (platilo až do účinnosti z. č. 54/1956 Sb.) a dále v ust. § 44 odst. 2 zákona č. 99/1948 Sb.,⁹⁶ o národním pojištění, který v podstatě sjednotil právní úpravu (podle ust. § 278 zákona pozbývá platnosti zákon č. 221/1924 Sb.), kde je zaručena peněžitá pomoc v mateřství ve výši nemocenského po dobu 18 týdnů za zvláštních tam uvedených podmínek.⁹⁷ Tato úprava se ale vztahovala jen na některé sektory pracovního trhu, stejně jako placených 15 minut k doprovodu dítěte do jeslí nebo do mateřské školy. Po dobu těhotenství mohly být ženy převedeny na jinou práci jen v případě, že o to samy požádaly a že tak doporučil lékař. Ochrana těhotných žen při skončení pracovního poměru nebyla dosud zavedena. V zákonech o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (z. č. 66/1950 Sb. a 67/1950 Sb.) se setkáváme s předchůdkyní dnešní mateřské dovolené, neboť je zde stanoveno, že těhotenství a mateřství omlouvají nepřítomnost zaměstnankyň v práci po dobu 18 týdnů, v nichž došlo k porodu. Předchůdcem právní úpravy umožňující ženám požádat o úpravu pracovní doby podle ust. § 156 ZP, je pak ustanovení ust. § 8 zákona č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který tuto možnost poskytuje všem pracovníkům v případě, že to dovoluje provoz organizace a má-li pro to zaměstnanec zdravotní nebo jiné závažné důvody.

Nová ústava z roku 1960 (zákon č. 100/1960 Sb.) ve svém článku 27 stanovila právo na zvláštní úpravu pracovních podmínek žen a jejich zvláštní zdravotní péči při těhotenství a mateřství, což vše mělo zajistit

⁹⁶ Stejná úprava je pak i v § 16 odst. 2 zák. č. 236/1948 Sb., o vojenské nemocenské péči

⁹⁷ tato doba se později zpřesnila na 4 týdny na dobu před porodem a 14 týdnů po něm, to stanoví § 26 a 27 zák. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a § 22 až 24 zák. č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách

rovnoprávné uplatnění žen v rodině, práci a ve veřejné činnosti (článek 20). Tyto principy jsou pak konkretizovány v dalších právních předpisech, přičemž ty jsou také ovlivněny konvencemi a doporučeními MOP. Významnou úpravu obsahuje z. č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, který nabyl účinnosti dne 1. 4. 1964.⁹⁸ Mateřská dovolená v pravém smyslu slova byla prodloužena na 22 týdnů (ust. § 1) při poskytování peněžité pomoci v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění (tedy zákonem č. 54/1956 Sb., který zrušil z. č. 99/1948 Sb. a ust. § 1154b z. č. 946/1811 ř. z.), protože po dobu mateřské dovolené a další mateřské dovolené neměla samozřejmě pracovnice nárok na mzdu. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesměla být kratší než 12 týdnů a nemohla skončit ani se přerušit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu (ust. § 9). Výše peněžité pomoci v mateřství byla stanovena rozdílně pro období do 18. týdne od nástupu mateřské dovolené a pro období od 19. týdne. Další mateřská dovolená se poskytovala pracovnici po uplynutí mateřské dovolené k prohloubení mateřské péče o dítě až do doby, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku.⁹⁹ Tato dovolená se poskytovala v rozsahu, o jaký pracovnice žádala, zpravidla však vždy nejméně na dobu jednoho měsíce. Peněžitá pomoc v mateřství náležela také pracovnici, která do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči převzala dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů k pozdějšímu osvojení, nebo dítě, jehož matka zemřela (ust. § 7). Paragraf 8 zákona pak upravoval případy, kdy se dítě narodilo mrtvé¹⁰⁰ a kdy dítě zemřelo v době, kdy pracovnici náležela peněžitá pomoc v mateřství.¹⁰¹ Pracovnici, která kojila své dítě,

⁹⁸ Zrušen byl zákonem č. 88/1968 Sb.. Preambule stanovila účelem zákona, to jest „aby se ženy mohly v souladu s ústavou i při odpovědném plnění svého mateřského poslání zároveň rovnoprávně uplatňovat v rodině, v práci i ve veřejném životě, věnuje jim socialistická společnost zvýšenou péči a poskytuje jim v rámci této péče také hospodářské zabezpečení v těhotenství a mateřství.“

⁹⁹ Porodila-li pracovnice zároveň dvě nebo více dětí, poskytovala se jí podle § 5 peněžitá pomoc v mateřství 35 týdnů a jestliže šlo o ženu, která byla neprovdaná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá, kromě pracovních příjmů neměla jinak zajištěnou obživu a ani nežila s druhem, se poskytovala peněžitá pomoc v mateřství 26 týdnů od původního nástupu mateřské dovolené.

¹⁰⁰ Poskytovala se pracovnici peněžitá pomoc v mateřství po dobu 12 týdnů od nástupu mateřské dovolené; její poskytování však nemohlo skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

¹⁰¹ Poskytovala se jí tato pomoc ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, ne však déle než do vyčerpání celkového nároku; poskytování peněžité pomoci v mateřství pracovnici, která dítě porodila, však nemohlo skončit před uplynutím 12 týdnů od nástupu mateřské dovolené ani před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

byly poskytovány v práci zvláštní přestávky ke kojení.¹⁰² Přestávky ke kojení se započítávaly do pracovní doby a poskytovala se za ně náhrada mzdy. Zákonem byl stanoven zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou pracovnící a s pracovnící pečující trvale o dítě do jednoho roku, a s osamělou pracovnící, pečovala-li trvale o dítě mladší než tři roky. Pracovní poměr s těmito zaměstnankyněmi bylo možné rozvázat jen výjimečně¹⁰³ a to výpovědí. Zákonem byla také tímto zákonem poskytnuta těhotné pracovníci a pracovníci trvale pečující o dítě ve věku do jednoho roku ochrana při přeložení nebo při přechodném přidělení na pracoviště mimo obec bydliště nebo dosavadního pracoviště, požádala-li o tuto ochranu (ust. § 12) a také byla uložena organizaci povinnost přihlížet k potřebám těhotných žen a matek při zařazování do pracovních směn a v případě provozních možností jim na jejich žádost vhodně upravit i pracovní dobu (ust. § 13). Pracovníci, která se po skončení mateřské dovolené nebo další mateřské dovolené vrátila do práce, byla organizace povinna zařadit na její původní práci a pracoviště. Byla-li tato pracovníce v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím převedena na jinou práci, byla organizace povinna zařadit ji na práci, kterou vykonávala před převedením.¹⁰⁴ Při pohledu na tuto úpravu vidíme jasnou inspiraci pro úpravu obsaženou v zákoníku práce.

Komplexní právní úprava pracovního práva je obsažena v zákoníku práce (dále ZP, zákon č. 65/1965 Sb., který zrušil např. z. 115/1884, 227/1859, hlavu 26 o.z.o., 154/1934 Sb.).¹⁰⁵ Zákoníkem práce

¹⁰² Rozlišovaly se dvě situace: pracovníci, která pracovala v plném pracovním úvazku, příslušely na každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku dvě půlhodinové přestávky ke kojení za pracovní směnu a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za pracovní směnu, pracovala-li však žena v nižším pracovním úvazku, avšak alespoň polovičním, příslušela jí jedna půlhodinová přestávka na každé dítě, a to jen do konce šestého měsíce jeho věku.

¹⁰³ Šlo o tyto výjimky: organizační změny organizace, hrubé porušení pracovní kázně pracovníce a její pravomocné nepodmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, jak stanovil § 11 odst. 1.

¹⁰⁴ Nebylo-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musela organizace zařadit tuto pracovníci na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, nebo nebylo-li to možné, alespoň na práci odpovídající její kvalifikaci; nešlo-li pak tuto pracovníci podle lékařského posudku zařadit na její původní práci a pracoviště, byla organizace povinna zajistit jí jinou vhodnou práci odpovídající, pokud možno, její kvalifikaci, § 11 odst. 4.

¹⁰⁵ Bylo stanoveno, že tato ustanovení zákoníku práce se vztahovala i na ženy ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech a pokud šlo o členky výrobních družstev a jednotných zemědělských družstev, postupovaly družstva při skončení členského poměru v souladu s ustanovením § 155 (2) a také, s výjimkou § 152 a 154, na vojákyně z povolání a příslušnice Sboru národní bezpečnosti. Podrobnosti měla stanovit ministerstva národní obrany a vnitra.

byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Ustanovení zákoníku práce byla převážně kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Ve srovnání s předchozí právní úpravou byla velmi oslabena úloha kolektivního vyjednávání, které již nezajišťovalo sociální dialog mezi zástupci stran pracovního poměru vedoucí k vytvoření odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců. Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. V pracovním právu byl opuštěn smluvní charakter právních vztahů typický pro občanské právo a realizoval se úkol pracujících vlastní práci rozvíjet socialistickou společností. Tento vývoj byl vyústěním obecného trendu východoevropských zemí považovat pracovní právo za právo společenské, kterým se naplňuje budování socialismu.

Podle původní úpravy ZP organizace vytvářely pro ženy ve spolupráci s národními výbory a závodními výbory a v souladu s plánem zaměstnanosti žen nové pracovní příležitosti. Byly povinny budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy a v souladu s plánem rozvoje jeslí a mateřských škol zřizovat závodní jesle a závodní mateřské školy (ust. § 149 odst. 1). V ust. § 149 odstavci 2 byla stanovena povinnost národních výborů zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro poskytování služeb, budovat jesle, mateřské školy, zřizovat školní jídelny, školní družiny, kluby a obdobná zařízení pro školní mládež, dbát, aby dobře plnily své poslání, a upravovat jejich provoz tak, aby odpovídal potřebám pracujících žen a matek. Zákazy některých prací stanovil ust. § 150 odst. 1. Úprava odpovídala dnešnímu ustanovení ust. § 150 odst. 1. Odstavec 2 první věta stanovil zákaz zaměstnávání žen pracemi, které pro ně byly fyzicky nepřiměřené. I tato úprava ve větě první odpovídala dnešní. Byly to ale ústřední orgány, které vydávaly pro své obory podle zásad

stanovených vládou¹⁰⁶ a v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a ústředními výbory odborových svazů seznamy prací a pracovišť zakázaných všem ženám a seznamy prací a pracovišť zakázaných těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu,¹⁰⁷ a zároveň zabezpečovaly, aby tyto seznamy byly průběžně doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky. Regulace byla tak provedena právními akty nižší právní síly než je zákon. Podle těchto seznamů tedy plynula povinnost zaměstnavatelů převést zaměstnankyni. Vzhledem k tomu, že s postupem transformace ekonomiky se zvyšoval počet hospodářských subjektů, které neměly odborový ústřední orgán, a proto, že se jednalo o hledisko zdravotní (důvodová zpráva), bylo mnohem později (novela z. č. 74/1994 Sb.) zmocnění upraveno pro vyhlášku Ministerstva zdravotnictví. V seznamech byly uvedeny většinou fyzicky namáhavé práce, práce, při nichž mohlo dojít ke vzniku zdraví škodlivých látek a k dalším zdraví škodlivým situacím. Odstavec 3 se také lišil od dnešní úpravy, protože stanovil toliko, že těhotná žena nesměla být zaměstnávána těžkými pracemi, které podle lékařského posudku ohrožovaly její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě a to, že tato úprava platila obdobně o matce do konce devátého měsíce po porodu, nikoli, že se týkala také ženy, která kojí, jak je tomu dnes.¹⁰⁸ První znění ZP se lišilo též v úpravě odpočinku mezi 2 směny. Dnes již zrušený ust. § 151 říkal, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, který se poskytoval ženám, musel připadat na dobu mezi 22. hodinou a 6. hodinou následujícího dne, výjimky z této zásady byly připuštěny jen v případech uvedených v ust. § 152, tedy v případě noční práce. Tu mohly konat jen ženy starší než 18 let, šlo-li o práci, která musela být provedena v noci, protože byl přerušen

¹⁰⁶ Vláda stanovila svým usnesením ze 7. 12. 1966 č. 32/1967 Sb. zásady pro seznamy prací a pracovišť zakázaných všem ženám a ženám těhotným a matkám do konce 9. měsíce po porodu.

¹⁰⁷ Samotné seznamy prací byly stanoveny v předpisech, které byly zrušeny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb. a to odstavcem 6.

¹⁰⁸ Zásady posudkové činnosti byly stanoveny v § 21 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu a v § 21 vyhlášky č. 42/1966 Sb., o poskytování léčebně preventivní péče.

pravidelný provoz živelnými událostmi nebo jinými obdobnými mimořádnými případy, nebo hrozilo-li nebezpečí pro život nebo zdraví nebo šlo-li o zpracování surovin nebo výrobků, které podléhaly rychlé zkáze, a bylo-li třeba je zachránit před nevyhnutelným zničením (odpovídalo to úmluvě MOP) a dále šlo-li o ženy, které vykonávaly odpovědné a řídicí funkce, nebo které pracovaly ve zdravotnických, sociálních nebo kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, v telekomunikační a poštovní službě, v železniční a veřejné dopravě a v živočišné výrobě.¹⁰⁹ Organizace pak vždy potřebovala k zaměstnávání žen noční prací předchozí souhlas závodního výboru a v případech uvedených v předchozím odstavci také souhlas ústředního výboru odborového svazu.¹¹⁰ Ustanovení ust. § 153 upravovalo převedení ženy na jinou práci. Tato úprava se nelišila od té dnešní, vzhledem k zásadnímu zákazu noční práce ale nebyl důvod stanovit právo těhotné ženy pracující v noci požádat o zařazení na denní práci s nutností vyhovění zaměstnavatelem tak, jak je tomu dnes. Ženě (stejně jako dnes) náležel vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, dosáhla-li žena po převedení na jinou práci bez svého zavinění nižšího výdělku.¹¹¹ Ustanovení ust. § 154 upravovalo pracovní cestu a přeložení. Těhotné ženy a ženy pečující o děti mladší než jeden rok nesměly být vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště a přeložit je mohla organizace jen na jejich žádost. Žena pečující o dítě starší než jeden rok mohla být v době, dokud dítě nedosáhlo věku osmi let, vysílána na takové pracovní cesty jen se svým souhlasem, to platilo obdobně i o jejím přeložení. Dnešní úprava stanoví jinak věkové hranice a zvláště se zabývá ženami osamělými.

¹⁰⁹ Vláda mohla podle odstavce 2 po projednání s Ústřední radou odborů dočasně povolovat noční práci žen starších než 18 let, jestliže to vyžadoval naléhavý zájem společnosti šlo-li o práce méně namáhavé.

¹¹⁰ Tyto orgány mohly vázat udělení souhlasu na splnění určitých podmínek.

¹¹¹ Chrání se tak zdraví ženy a dítěte a zároveň se tímto příspěvkem zaručuje udržení finančního postavení ženy. Účelem této dávky bylo samozřejmě zabránit vzniku újmů žen, které jsou převedeny na jinou práci.

V ust. § 155 byla stanovena úprava rozvázání pracovního poměru. Zákon stanovil stejné podmínky pro možnost rozvázání pracovního poměru jako dnes, lišil se ale úpravou věku dítěte. Ochrana se totiž poskytovala jenom těhotným ženám, u ostatních žen pečujících o děti se rozlišovalo, šlo-li o ženu osamělou či nikoliv. Pro ženu, která nebyla osamělá, platila ochrana před takovouto výpovědí jen tehdy, pečovala-li o dítě mladší než jeden rok, pro osamělou ženu pak platila ochrana do tří let věku dítěte, jak je tomu i dnes pro všechny matky malých dětí.

Zákoník práce požadoval již v době svého přijetí po zaměstnavateli, aby upravoval pracovní dobu podle žádosti těhotných žen a žen pečujících o malé děti. Navíc pak organizace nesměla zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, prací v noci ani prací přesčas. V souvislosti s porodem a s péčí o narozené dítě náležela ženě mateřská dovolená po dobu 22 týdnů; poskytovala se zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu. Bylo stanoveno, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesměla být nikdy kratší než 12 týdnů a nemohla v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.¹¹² K prohloubení mateřské péče o dítě byla organizace povinna poskytnout ženě, která o to požádala, další mateřskou dovolenou až do jednoho roku věku dítěte (od 1. 1. 1970 do dvou roků, od 1. 6. 1994 tří let). Po dobu mateřské dovolené a další mateřské dovolené neměla pracovnice nárok na mzdu. Hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené upravovaly předpisy o nemocenském pojištění, které též stanovily, v kterých případech, za jakých podmínek a po jakou dobu náleželo hmotné zabezpečení i v době

¹¹² Žena mohla nastoupit mateřskou dovolenou také dříve než čtyři týdny před očekávaným dnem porodu, nejdříve však osm týdnů před tímto dnem. Vyčerpala-li takto z mateřské dovolené před porodem více než čtyři týdny, poskytovala se jí mateřská dovolená až do uplynutí 22 týdnů ode dne jejího nástupu. Vyčerpala-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než čtyři týdny, protože porod nastal dříve, než lékař určil, nebo protože jí lékař povolil se zřetelem k jejímu zdravotnímu stavu a pracovním podmínkám dále pracovat, poskytovala se jí mateřská dovolená rovněž až do uplynutí 22 týdnů ode dne jejího nástupu. Vyčerpá-li však žena z mateřské dovolené před porodem méně než čtyři týdny z jiných důvodů, poskytovala se jí mateřská dovolená jen do uplynutí 18 týdnů ode dne porodu.

další mateřské dovolené. Další úprava mateřské dovolené při převzetí dítěte či jeho smrti se nelišila zásadně od dnešního stavu.

Po skončení mateřské dovolené měla žena možnost zařazení na původní místo. Nebylo-li, měla být zařazena na práci odpovídající smlouvě. Po další mateřské dovolené měla být zařazena na práci odpovídající pracovní smlouvě. Přestávky ke kojení byly matce, která kojila své dítě, poskytovány pouze do konce šestého měsíce věku dítěte a to ve stejné délce jako dnes.

Určitá zvýhodnění těhotných žen a matek byly stanovena i pro poskytování dovolené na zotavenou a stanovení její délky.¹¹³ Dále byl přijat zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, který zavedl vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Celkově se úprava v původním znění zákoníku práce v oblasti problematiky pracovních podmínek žen do značné míry lišila od dnešní. Na tehdejší dobu však byla např. délka mateřské dovolené nadstandardní. V té době byla čtrnáctitýdenní v Belgii, NSR a Francii a ve Velké Británii osmnáctitýdenní. Mateřskou dovolenou nemohl zatím čerpat muž, přičemž tento nedostatek se projevoval zejména v situacích, kdy matka dítěte zemřela, ze zdravotních důvodů se nemohla starat o dítě či opustila rodinu. V této době tak otec mohl toliko vyčerpat dovolenou na zotavenou a poté požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna.

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, kterým byl změněn zákoník práce, prodloužil mateřskou dovolenou na 26 týdnů (s účinností od 1. 7. 1968) a upravil dávky poskytované z důvodu těhotenství, porodu a mateřství, tedy vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství a podporu při narození dítěte. Zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, zavedl mateřský příspěvek,

¹¹³ § 100 odst. 2 písm. c), § 103 odst. 1 písm. a), § 106 odst. 5 poslední věta a § 108 odst. 1

jehož poskytování bylo nově upraveno zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku. Tento zákon rozšířil počet žen, které měly na tento příspěvek nárok a prodloužil dobu jeho poskytování z jednoho na dva roky. V roce 1984 bylo pak poskytování příspěvku zdokonaleno zákonem č. 110/1984 Sb., o změnách zákona o mateřském příspěvku. Nárok na něj měla žena, která celodenně a řádně pečovala o dítě ve věku do jednoho roku a poté za splnění podmínek stanovených v zákoně po dobu mezi jedním rokem a dvou let dítěte (ust. § 2, § 3, § 4). Ženám byla poskytována v souladu se zákonem č. 88/1968 Sb. také podpora při narození dítěte (ust. § 13). Dnes je to porodné podle zákona o státní sociální podpoře. Od 1. 7. 1987 byla změněna délka mateřské dovolené na 28 týdnů a porodila-li žena zároveň dvě nebo více dětí nebo šlo-li o ženu osamělou, náležela jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů od počátku poskytování dávky. Právní úprava po roce 1989 byla již ovlivněna směrnicemi ES, změnou politického režimu a právního myšlení.

5. Ústavní základ zvláštních pracovních podmínek žen

Základem právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen jsou normy ústavní síly. Jedná se o ústavní zákon číslo 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen Ústava). Článek 3 Ústavy stanoví, že součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod (dále jen Listina). Podle jejího čl. 1 jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Rovnost osob nemůže být omezena zákonem, neboť má svůj původ v lidské přirozenosti, tedy v něčem, co stojí nad člověkem vytvořeným právem. Podle čl. 3 odst. 1 Listiny se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví. Jde o universální zákaz diskriminace či preference, který se vztahuje na všechna práva vyplývající z Listiny.¹¹⁴ Tento zákaz navazuje na zákaz v čl. 2 Všeobecné deklarace lidských práv, čl. 2 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Rozdíly v zacházení státu s jednotlivci, kteří se nacházejí v podobných podmínkách, musí mít objektivní důvody. Výraz „zaručuje“ znamená, že odpovědnost má stát. Občané mají vůči státu subjektivní právo domáhat se tohoto závazku ve všech případech, kdy je porušen. Podle čl. 6 odst. 1 druhé věty Listiny je lidský život hoděn ochrany již před narozením, proto je třeba chránit těhotné ženy.

Zaměstnanci mají podle čl. 28 právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon. Jedním z atributů tohoto práva je i rovnost v odměňování práce stejné hodnoty zaměstnanců obou pohlaví. Článek 29 Listiny v odstavci 1 stanoví, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní

¹¹⁴ Další úmluvy pak tento zákaz vztahují ke konkrétním činnostem. Obdobná ustanovení obsahuje i čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

pracovní podmínky.¹¹⁵ Tento článek Listiny omezuje ochranu jen na skupiny osob, tedy ženy, které z důvodů biologických, zdravotních a společenských jsou v porovnání s muži v určité nevýhodě, jejíž vyrovnání a také dosažení opravdové rovnosti osob vyžaduje zvláštní ochranu nebo pomoc, a to jak v průběhu výkonu povolání, tak při přípravě k němu.¹¹⁶

Článek 32 Listiny se zabývá rodinou. Podle odstavce 1 jsou rodičovství a rodina pod ochranou zákona.¹¹⁷ Ochranou se rozumí nejen ochrana *stricto sensu* (ochrana občanskoprávní, trestněprávní), tedy ochrana proti porušení nebo ohrožení subjektivního práva, ale zejména se jí rozumějí různá sociální zvýhodnění právem poskytnutá uvedeným subjektům.¹¹⁸ Je vyjádřením povinnosti státu svým zákonodárstvím tuto ochranu poskytnout a je možno se jí domáhat podle zvláštních předpisů. Ženě v těhotenství je podle odstavce 2 zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky. Souvisí to i s čl. 6.¹¹⁹ Péčí se zde zamýšlí nejen právní ochrana, ale i poskytnutí určitého sociálního zázemí ženě, aby se jí usnadnila nová sociální situace v době těhotenství a mateřství. Uvedené zvláštní podmínky pro těhotné ženy zaručují i mezinárodní úmluvy, jimiž je ČR vázána. Rodiče, kteří pečují o děti, mají podle čl. 32 odstavce 5 právo na pomoc státu. Právo na státní pomoc mají za uvedených předpokladů oba rodiče. Pečuje-li o dítě jen jeden z nich, přísluší toto právo jen jemu. Podrobnosti týkající se čl. 32 stanoví podle odstavce 6 zákon, tedy zejména občanský zákoník, zákon o rodině, zákoník práce a trestní zákon. Článek 41 odstavec 1 Listiny omezuje dosah některých ustanovení Listiny. Podle něj se lze práv uvedených v čl. 29, 32 odst. 1 a odst. 3 domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

¹¹⁵ Podle odstavce 3 podrobnosti stanoví zákon. Tím je zákoník práce.

¹¹⁶ Není důležité občanství těchto osob.

¹¹⁷ Odstavec 1 navazuje na čl. 23 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a na čl. 10 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jakož i na znění § 126 Československé ústavy z roku 1920.

¹¹⁸ Ochrana je zaručena komukoliv, tedy i osobám bez českého občanství.

Velmi důležité jsou ustanovení některých článků Ústavy, pokud jde o pochopení vztahu vnitrostátního a mezinárodního práva.¹²⁰ Podle čl. 10 Ústavy ČR (ve znění z. č. 395/2001 Sb.) jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Aplikační přednost těchto mezinárodních je vyjádřena ve větě „stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“. K ratifikaci mezinárodních smluv upravujících práva a povinnosti osob a o dalších věcech, jejichž úprava je vyhrazena zákonu, je třeba podle čl. 49 souhlasu obou komor Parlamentu. V čl. 87 odst. 2 je pak stanovena pravomoc Ústavního soudu rozhodnout o souladu mezinárodní smlouvy podle čl. 49 s ústavním pořádkem, a to před její ratifikací. Podle čl. 89 odst. 3 rozhodnutí Ústavního soudu, kterým byl podle čl. 87 odst. 2 vysloven nesoulad mezinárodní smlouvy s ústavním pořádkem, brání ratifikaci smlouvy do doby, než bude nesoulad odstraněn. Podle čl. 95 odst. 1 je soudce při rozhodování vázán zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu a je oprávněn posoudit soulad jiného právního předpisu se zákonem nebo s takovou mezinárodní smlouvou.

¹¹⁹ Pojem „péče“ je širší než pojem „právní ochrana“ a implikuje i poskytnutí různých úlev či výhod těhotné ženě a vytvoření takové sociální situace, aby těhotná žena byla chráněna před újmami, které jí hrozí v důsledku jejího těhotenství.

¹²⁰ Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva. Cit. článek 1 odst. 2

6. Úprava právního postavení žen v zákoníku práce

Postavením žen v pracovněprávních vztazích se zabývá zákoník práce zejména v části první a hlavě sedmé části druhé. Ustanovení zákona se týkají zákazu diskriminace mezi muži a ženami a zvláštních pracovních podmínek žen. Pracujících žen se týkají i další ustanovení zákona, která dílčím způsobem zvýhodňují ženy v pracovním poměru.

6. 1. Zásada rovnosti v českém právu

Zásada rovnosti osob v českém právu je velmi ovlivněna úpravou v EU, český zákonodárce některé principy při sblížování právních předpisů doslovně převzal. Vzorem úpravy vytvořené novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. jsou směrnice ES, které musely být implementovány do českého práva v souvislosti se vstupem do EU.¹²¹

Novost právních předpisů v oblasti rovnosti způsobuje nedostatek judikatury a doktrinálních výkladů. Jelikož čl. 141 je předmětem mnoha rozhodnutí Evropského soudního dvora, těmto případům musí být (a v této práci již byla) věnována pozornost, neboť jsou nyní součástí českého právního řádu a jejich obsah je jednak klíčem pro výklad existujících ustanovení zákoníku práce a jiných předpisů, ale je fakticky způsobilý vytvářet práva povinnosti uvnitř právních vztahů mezi subjekty českého práva. Všechna ustanovení národního práva, která jsou v rozporu s čl. 141 Smlouvy o ES, jsou pak neúčinná z důvodu aplikační přednosti komunitárního práva.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat podle ust. § 1 odst. 3 ZP rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního

¹²¹ Jedná se o směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnici

nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.¹²² Princip rovného zacházení tedy nemůže platit absolutně. Rovnoprávnost v našem pojetí znamená, že každý má právem zaručenou možnost maximálně uplatnit své schopnosti a předpoklady. To vyžaduje, aby pro některé skupiny osob byla vytvořena zvláštní pravidla chování. Rovné zacházení mezi muži a ženami se proto nevztahuje na oblast vztahů týkajících se zvláštní ochrany zdraví zaměstnankyň z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k pracím, které jsou jim zakázány.¹²³

V pracovněprávních vztazích je zakázána podle ust. § 1 odst. 4 ZP přímá i nepřímá diskriminace ženy z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Pod pojem diskriminaci z důvodu pohlaví řadíme i diskriminaci z důvodu těhotenství nebo mateřství. Ustanovení ust. § 1 odst. 4 je po novele zákoníku práce přesnější ve vymezení a uspořádání diskriminačních znaků a vytváří příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení v praxi. Zákon v souladu s evropskou úpravou definuje pojem diskriminace, který je vždy spojen s nějakým důvodem. Známe tedy dva druhy diskriminace. Přímou diskriminací (odstavec 6) se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (ust. § 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. Nepřímou diskriminací (odstavec 7)

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

¹²² Toto ustanovení má svou oporu v Úmluvě MOP č. 100. Pro celý právní řád platí úprava čl. 3 odst. 1 Listiny.

¹²³ Rovnoprávnost v mnoha zemích posilují některé instituce, jako například ministerstva pro záležitosti rodin. Oddělení pro rovnost mužů a žen bylo počátkem roku 1998 zřízeno při MPSV. V usnesení vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 10333 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Do její působnosti podle Statutu patří připravovat návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada především projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (ust. § 1 odst. 4). Přímá diskriminace zejména existuje, pokud nerovné zacházení se ženami a muži vychází přímo z legislativy, pravidel nebo praktik výslovně rozlišujících mezi muži a ženami. Nepřímá diskriminace znamená pravidla nebo praktiky, které se jeví jako genderově neutrální, avšak ve skutečnosti vedou ke znevýhodnění, která primárně postihují příslušníky jednoho pohlaví, i když se úmysl diskriminovat nepředpokládá. Za přímou diskriminaci se například považuje odmítnutí zaměstnavatele zařadit ženu do výběrového řízení, aniž by se jí napřed zeptal na vzdělání a praxi, za nepřímou pak situace, kdy se žena zúčastní konkurzu, ale zaměstnavatel je už rozhodnut ji nepřijmout. Diskriminací je hlavně to, že zaměstnavatelé inzerují nabídky práce, na kterou požadují pouze muže, a situace, kdy jsou ženy při přijímacích pohovorech dotazovány na rodinný stav a počet dětí. Obtěžování z důvodu pohlaví se považuje podle ust. § 1 odst. 10 za diskriminaci, přičemž rozlišujeme obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžováním (ust. § 1 odstavec 8) se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Sexuálním obtěžováním (odstavec 9) se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření, nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně

vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví zákoník práce, se vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákaz diskriminace ale nemůže být absolutní. Za diskriminaci se nepovažuje podle ust. § 1 odst. 5 rozdílné zacházení z důvodu uvedeném v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný, přičemž cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.¹²⁴ Tato výjimka je stejná jako u rovného zacházení. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Zákon tak vymezuje pravidla pro zavádění pozitivních opatření zaměstnavateli. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Může se tedy uplatnit pouze u stejně kvalifikovaných osob. Zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout

¹²⁴ V praxi půjde zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společnosti obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené.

funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, lze jen výjimkami stanovenými v zákoně, jiná opatření jsou považována za diskriminační.

Ustanovení § 18 odst. 2 ZP se zabývá informačními povinnostmi zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance podle písmene h) o opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace. Toto bude v praxi splněno tak, že zaměstnavatelé naplní uvedené požadavky zákona především deklarováním základních principů uvedených v ust. § 1 odst. 3 až 5 v pracovních řádech, popřípadě v jiných vnitřních dokumentech. Podle ust. § 24 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen informovat radu zaměstnanců (blíže ust. § 25 ZP) a projednat s ní záležitosti v ust. § 18 odst. 2 včetně písmene h). Paragraf 1 odst. 3 až 5 a později vysvětlené ust. § 7 odst. 2 až 6 ZP platí podle ust. § 28¹²⁵ i v při přijímání zaměstnanců. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může při přijímání zaměstnankyně požadovat odpověď na to, zda je těhotná, jen v případě, že ji přijímá na práci, která je těhotným ženám zakázána. Možnosti takové otázky by se určitě měly upravit přímo zákonem, jako je tomu v jiných zemích.

Novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. bylo změněno také ust. § 7.¹²⁶ V ust. § 7 ZP se stanovuje v souladu se směrnicemi ES zásada, podle níž má zaměstnanec právo na ochranu v případě porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, ať již jde o diskriminaci z kteréhokoli zákonem vymezeného diskriminačního důvodu. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí podle ust. § 7 odst. 2 bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Takže dojde-li v pracovněprávních vztazích

¹²⁵ Podle ust. § 28 je zaměstnavatel povinen před vznikem pracovního poměru seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Má také zajistit před uzavřením smlouvy v případech stanovených orgány státní zdravotní správy vstupní prohlídky.

¹²⁶ Ještě před touto novelou byl původní ust. § 7 odst. 2 doplněn o zákaz ponižování lidské důstojnosti jiného účastníka pracovněprávního vztah, přičemž tato úprava byla a je v souladu s rezolucí Rady ES č. 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti, a doporučení Komise č. 92/131/EEC.

k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má postižený zaměstnanec podle ust. § 7 odst. 4 právo domáhat se, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle ust. odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle ust. § 7 odst. 5.¹²⁷ Tato opatření jsou shodná s právy při porušení osobnostních práv podle občanského zákoníku.

Problémem může být nemožnost zjistit výši platu ostatních zaměstnanců nutnou k porovnání a zjištění diskriminace. Bez souhlasu zaměstnance nelze sdělit některé osobní informace. Zákon na ochranu osobních údajů¹²⁸ však nezakazuje zveřejnění obecné informace o celkové výši odměn vyplacených mužům a ženám, z kterých lze tyto údaje získat. Zaměstnavatel je povinen dle ust. § 18b odst. 2 písm. a) ZP informovat odborový orgán o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Každá žena má navíc plné právo šířit údaje o výši mzdy, tzv. doložky mlčenlivosti v pracovních smlouvách jsou neplatné, protože se zaměstnankyně vzdá svých práv (ust. § 242 odst. 1 písm. c ZP). I tato skutečnost může pomoci. Přesto je pro diskriminované ženy je velmi obtížné získat důkazy.

ákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, proto stanovil v ust. § 133a odst. 1 princip obrácení důkazního břemene z osoby žalobce na osobu žalovanou¹²⁹ v případech diskriminace na základě pohlaví. Podle něj má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak, skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo

¹²⁷ V některých státech jsou tresty tvrdší. Ve Francii platila od roku 1983 ustanovení o profesní rovnosti mužů a žen, podle kterého nikdo nesmí odmítnout uchazeče vzhledem k jeho pohlaví nebo rodinné situaci. Pokud to zaměstnavatel poruší, hrozí mu vězení a to až v délce od 2 měsíců do jednoho roku a pokuta.

¹²⁸ Srov. z. č. 101/2000 Sb.

¹²⁹ Podle ust. § 90 jde o účastníky řízení

diskriminován na základě svého pohlaví.¹³⁰ Vložením této úpravy do zákona byla do českého právního řádu promítnuta směrnice č. 97/80. Od žalobkyně se tedy v průběhu řízení očekává, že uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k diskriminaci. Žaloba by měla obsahovat tvrzení a případné návrhy na provedení důkazů, žalovaný (zaměstnavatel) je bude muset vyvrátit, tj. dokázat, že rozdíly v odměňování neexistují nebo jsou objektivně odůvodněny. Bohužel se ženy stále málo obracejí na soudy, často pak většinou až po skončení pracovního poměru, brání jim v tom především možnost hrozících odvetných opatření zaměstnavatelů, ztížená možnost nalezení místa i nedostatečná právní pomoc. Pomoc u soudu by mělo vyřešit i ust. § 26 odst. 3 občanského soudního řádu umožňující podání žaloby právnickým osobám, když ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví (...) se účastník může dát v řízení zastupovat též právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu,¹³¹ k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

Evropský soudní dvůr instruoval unijní, tedy i české soudy, tak, že v případě zjištění diskriminačního chování zaměstnavatele musí přiznat navýšení odměny na nediskriminační úroveň. V momentě, kdy ale zaměstnavatel přikročí k odstranění takového protiprávního ustanovení, může úroveň odměňování snížit (celkově u všech zaměstnanců). Znovunastolení navíc má toliko účinky do budoucnosti, neřeší vzniklou majetkovou újmu, kterou je rozdíl mezi odměnou, která byla diskriminované ženě vyplacena a tou, která by měla být vystavena, nebýt diskriminace. Zaměstnankyně se v tomto případě může domáhat náhrady škody dle ust. § 187 ZP. Předpokladem je porušení právních předpisů, vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a

¹³⁰ Srov. Bureš, J.-Drápal, L.-Mazanec, M.: Občanský soudní řád. Komentář. C.H.Beck, Praha, 1994, str. 475
¹³¹ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

příčinná souvislost. Jde o objektivní odpovědnost, tedy kompenzovat se musí bez ohledu na zavinění zaměstnavatele. S tím souvisí požadavek náhrady skutečné škody i ušlého zisku (úroků). Vzhledem k tomu, že ust. § 205b odst. 1 ZP stanoví, že náhradu jiné škody může zaměstnanec požadovat jen jde-li o škodu způsobenou úmyslně, nesmí soud pro rozpor s evropským právem tento paragraf aplikovat a přiznat i náhradu ušlého zisku.

Rovné zacházení v odměňování je upraveno i v jiných zákonech, které se zabývají odměňováním (přesto ale značné rozdíly mezi výdělkem obou pohlaví existují). Jedná se o dva zákony, které zaručují rovný výdělek.

Především ustanovení § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, zaručuje mužům a ženám stejný plat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, přičemž 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 stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“ Základem pro zajištění stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty zaměstnanců veřejných služeb a správy je soustava platových tříd a katalogů prací jako závazného nástroje pro zařazování zaměstnanců do platových tříd. Zákon rozlišuje rovnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, aby byli zaměstnanci chráněni před diskriminací, k níž může docházet, když pro stejného zaměstnavatele vykonávají odlišnou práci, která je stejně náročná jako práce opačného pohlaví a měla by tak být za ní pobírána stejná mzda a požitky, pokud pro jiné řešení neexistuje nediskriminační vysvětlení.

Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku č. 1/1992 Sb. také v ust. § 4a upravuje princip stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, podle kterého podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Pojem v čl. 141 Smlouvy o ES je širší než pojmy v českých zákonech o mzdě a platu. Pro účely identifikace diskriminačního jednání je praktické mzdou a platem rozdělit na tři složky- tarifní mzdou/platem, příplatky a motivační složky mzdy/platu. Zaměstnavatelé mají povinnost zaručit rovné

zacházení ve všech složkách. Musí tedy princip vztáhnout na plnění jako jsou náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, odměna za pracovní pohotovost, plnění věrnostní a stabilizační, podpora bydlení, poskytnutí služebního auta, právo na slevu jízdného, příspěvky na kulturu a sport. Ke kontrole dodržování tohoto principu jsou určeny úřady práce. Ty mohou na základě vlastní iniciativy nebo podnětu prošetřit situaci a uložit správní sankci - pokutu. Soukromoprávním prostředkem ochrany je žaloba.

Zásadu rovného odměňování stanoví v oblasti pracovního práva v ust. § 4 i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,¹³² podle kterého jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickým osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, přičemž diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. V souladu se ZP se za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný (nicméně cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený). Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené. Zákon poté vymezuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování tak, jak stanoví ZP.

¹³² Tento zákon zrušil zák.č. 1/1991 Sb. a 9/1991Sb.

Pojem rovnoprávnosti se vyskytuje i v ostatních (tj. nikoli pracovněprávních) zákonech,¹³³ které se ale netýkají problematiky této diplomové práce a na které bude poukázáno později, při zmínění další úpravy pracovních podmínek žen či antidiskriminačního zákona. Nyní mohu mimo oblast pracovněprávních vztahů zmínit například povinnost rovného zaházení stanovenou v oblasti vzdělání v ust. § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Obecný zákaz diskriminace je stanoven také v oblasti přístupu k veřejným službám a zboží, a to v ust. § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele. Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb, v ust. § 2 písm. a) stanoví, že knihovny poskytují veřejné knihovnické a informační služby způsobem zaručujícím rovný přístup všem bez rozdílu.

6. 2. Antidiskriminační zákon

Novinkou v českém právním řádu je tzv. antidiskriminační zákon.¹³⁴ Návrh tohoto zákona byl schválen v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky,¹³⁵ již nyní poukáží na jeho aspekty z hlediska pracovního práva i další zajímavosti.

Cílem tohoto zákona je sjednotit českou právní úpravu (je z koncepčního hlediska roztržštěná, nesourodá a nedostatečná, tj. zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém právním řádu obsažené jsou, jak vyplývá z předchozího textu, v jednotlivých zákonech) či ji

¹³³ V právu občanském a rodinném byla zásada rovnoprávného postavení muže a ženy provedena postupně zákonodárstvím zejména zákonem o rodině a občanským zákoníkem.

¹³⁴ Navrhované ustanovení ust. § 1 vymezuje materiální rozsah zákona v rozsahu směrnice č. 2000/43/ES, směrnice č. 2000/78/ES, směrnice č. 76/2007/EHS, ve znění směrnice č. 2002/73/ES. Zákon zapracovává i požadavky směrnice č. 79/7/EHS, č. 75/117/EHS a č. 86/613/EHS.

¹³⁵ Stav k prosinci 2005

příslušnými právními předpisy. V navrhovaném ust. § 1 zákon odkazuje na okruhy právních vztahů, které jsou upraveny jednotlivými zvláštními předpisy, které upravují vznik, trvání, zánik, obsah jednotlivých práv, k nimž se právo na rovné zacházení vztahuje, a okruh subjektů, jimž vznikají korespondující povinnosti.

Tento zákon upravuje obsah práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací ve vztahu k těmto právům a povinnostem. Právo na rovné zacházení ve věcech pracovních a obdobných zahrnuje také právo na rovné zacházení v pracovních podmínkách, pracovním postupu, odborné přípravě a podmínkách propouštění; tyto jednotlivé složky práva na rovné zacházení ve věcech pracovních jsou již upraveny zvláštními zákony, zejména zákoníkem práce pro pracovní poměr.¹⁴⁰ Úprava obsahuje definice pojmů jako diskriminace, je tedy shodná jako úprava v ZP. Vychází se z pojetí diskriminace jako neodůvodněné nerovnosti, z požadavku, aby nedocházelo k bezdůvodnému zvýhodňování nebo znevýhodňování jedněch před druhými. Nerovnost připouští pouze pokud je založena na rozumných a objektivních kritériích.¹⁴¹ K diskriminaci dojde jen tehdy, pokud rozlišování postrádá objektivní a rozumné odůvodnění. Odstavec 4 paragrafu 2 vymezuje jako diskriminaci z důvodu pohlaví i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství a pohlavní identifikace. Řešení navržené v odstavci 7 zohledňuje skutečnost, že k diskriminaci dochází nikoliv na základě subjektivního vymezení osoby jako příslušníka určité skupiny, ale naopak na základě toho, že okolí osobě určitou vlastnost přisuzuje, pokládá ji za takovou bez ohledu na to, zda takový předpoklad souhlasí se skutečností nebo nikoliv. Odstavec 1 paragrafu 3 definuje nepřímou diskriminaci, jež se vyznačuje těmito znaky:

¹³⁹ Navrhovaná instituce by měla zajišťovat mediaci, zprostředkovávat právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti.

¹⁴⁰ Ustanovení neobsahuje výslovný odkaz na rovné zacházení a ochranu před diskriminací vzhledem k rekvalifikaci, odbornému poradenství, odbornému vzdělávání a získávání praktických zkušeností, tak jak je tomu ve směrnici č. 2000/43/ES, neboť korespondující úprava spadá částečně do rozsahu práva na zaměstnání, jak je upraveno zákonem o zaměstnanosti a dále do rozsahu práva na přístup k povolání a samostatné výdělečné činnosti, práva na vzdělání a práva na přístup ke zboží a službám, kde podmínky upravují zvláštní zákony.

uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu, výsledkem uplatnění pravidla je rozdílné zacházení, toto rozdílné zacházení znevýhodňuje určitou skupinu, přímo vymezenou diskriminačním důvodem, toto rozdílné zacházení není odůvodněno oprávněným účelem ani přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Navrhované odstavce 5, 6 a 7 v souladu s příslušnými směrnici definují obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování jako další formy diskriminace. Definice obtěžování zahrnuje jednání zaměřená proti lidské důstojnosti, cti, sebevědomí, sebeúctě dotčené osoby, které vyplývá z důvodů, z nichž je diskriminace zakázána; v případě sexuálního obtěžování přistupuje znak sexuální povahy tohoto jednání. Pronásledování představuje nepříznivé jednání s osobou, ke kterému došlo, protože uplatnila práva podle tohoto zákona, přičemž uplatnění práv zahrnuje jakoukoli procesní iniciativu jednotlivce, zaměřenou na ochranu práva na rovné zacházení. Není rozhodující, zda se jedná o iniciativu ve vlastním zájmu nebo v zájmu jiného (tj. jak případ, kdy pronásledovaná osoba není totožná s obětí diskriminace, tak případ, kdy se jedná o stejnou osobu). Pronásledování může postihnout i svědky a jiné osoby, které z různých důvodů o diskriminačním jednání vědí, ve snaze ovlivnit jejich iniciativu ve věci se angažovat.

Odstavce 8 a 9 definují pokyn a navádění k diskriminaci. Složité případy navádění nebo pokynů k diskriminaci mohou vznikat zejména v případě právnických osob, ale i podnikatelů - fyzických osob; jen výjimečně dojde k diskriminačnímu jednání statutárních orgánů nebo vedoucích zaměstnanců, ačkoliv tito jsou velmi často jejími přímými původci. Zpravidla budou k takovým praktikám zneužity osoby v závislém postavení.

¹⁴¹ Viz nálezy Ústavního soudu Pl. ÚS 18/01

Ustanovení § 4 odst. 2 definuje pojem odměňování, který je pro účely ochrany před diskriminací třeba vykládat velmi široce, jak to vyplývá z ustanovení čl. 141 odst. 2 Smlouvy o založení ES: odměna za práci tak zahrnuje vedle základní mzdy nebo platu také jakékoliv další požitky, poskytované v penězích nebo jinak, které osoba pobírá v přímé nebo nepřímé souvislosti s výkonem své práce. Těžiště hmotněprávní úpravy stejné odměny za práci stejné hodnoty zůstává v zákoně č. 1/1992 Sb a zákoně č. 143/1992 Sb. Pokud jde o právo na rovné zacházení v přístupu k povolání, není podle návrhu zákona rozhodné, zda jde o výkon povolání v zaměstnaneckém poměru nebo samostatně, na vlastní odpovědnost. Ustanovení § 5 odst. 1 umožňuje odůvodnit rozdílné zacházení jakýmkoliv věcně oprávněným účelem jemuž je rozdílné zacházení přiměřené. To, zda se jedná o oprávněný účel a přiměřené prostředky, bude vždy posuzováno v daném konkrétním případě. Věcnými důvody jsou zájem na ochraně soukromého a rodinného života, veřejné bezpečnosti, práv a svobod druhých, včetně ochrany tzv. náboženského ethosu, ochrany zdraví, a dále v případě zaměstnání a povolání rozhodující požadavky pro jeho výkon. Aplikace těchto výjimek pak vychází z konstantní judikatury Evropského soudního dvora, podle níž musí být výjimky vykládány úzce.¹⁴²

Odstavec 2 stanoví výjimku pro rozdílné zacházení z důvodu pohlaví v souvislosti s nároky spojenými s rozdílně stanoveným důchodovým věkem pro muže a ženy, jak to vyplývá z ustanovení čl. 3 odst. 3 a čl. 6 odst. 2 směrnice č. 2000/78/ES.

Odstavec 3 stanoví další výjimku z rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání. Diskriminací tedy není rozdílné zacházení, které je dáno věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Obdobné věcné odůvodnění je možné i v případech přijímání do služebních poměrů a

¹⁴² Srov. např. rozsudek ve věci Kreil, C-285/98

výkonu služby vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů, pokud jde o rozdílné zacházení z důvodu věku nebo nepříznivého zdravotního stavu.

Odstavec 4 stanoví výjimku, jejímž cílem je ochrana žen, osob mladších 18 let a osob s nepříznivým zdravotním stavem. Směřuje k zachování výhod, specifického zacházení a využívání zařízení či služeb, které jsou jim v této souvislosti poskytovány. Ochranu ženám bude přitom možné poskytovat toliko v intencích práva ES.

Ustanovení § 6 vymezuje podmínky pro pozitivní opatření.¹⁴³ Odstavec 2 upravuje věcně případy v oblasti zaměstnání a povolání, na něž mohou být zaměřena pozitivní opatření. Jedná se o příkladný výčet, vzhledem k potřebě vytvářet typy pozitivních opatření odpovídající situacím, které nelze dostatečně přesně předvídat, a s cílem stimulovat jejich zavádění. Mezi tato opatření mohou patřit nejrůznější opatření ke zvyšování zájmu nedostatečně zastoupených skupin o povolání, v nichž je podíl jejich zastoupení příliš nízký, nabídky různých programů nebo zvýhodnění pro pracující matky malých dětí, nebo programy zaměřené na odstraňování důsledků diskriminace na pracovišti (např. důsledků obtěžování).

Ustanovení § 7 zakládá právo osoby, která byla dotčena diskriminačním jednáním na soudní ochranu před diskriminací. Dále stanoví, čeho se může poškozená osoba domáhat, potřebě uspokojit zejména osobní nároky oběti (náprava, náhrada škody, nemajetkové újmy utrpěné v důsledku diskriminace) odpovídá řešení prostřednictvím občanskoprávní ochrany poskytované obecnými soudy.

Navržené ustanovení § 8 zakládá samostatné žalobní právo právnické osoby. Jeho cílem je možnost postihu diskriminačních praktik

¹⁴³ vychází z čl. 2 odst. 8 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES, z čl. 5 směrnice č. 2000/43/ES a z čl. 7 směrnice č. 2000/78/ES.

velkého rozsahu, které se týkají většího množství osob, kde je porušení práva zřejmé, ale prokazování porušení práv konkrétní osoby je problematické (např. diskriminační praxe velkých společností, inzerce a jiné formy reklamy apod.) Nejedná se tedy o zastupování obětí diskriminace v řízení před soudy, neboť konkrétní oběť diskriminace v těchto případech není většinou vůbec známa; právo obětí diskriminace dát se ve věcech diskriminace zastoupit je již upraveno v ust. § 26 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., jak bylo zmíněno výše.¹⁴⁴

Vytvoření nebo určení instituce tak, jak je formulováno v ust. § 9, která by se zabývala rovným zacházením a ochranou před diskriminací vyplývá přímo ze Směrnice č. 2000/43/ES a Směrnice č. 76/207/EHS ve znění Směrnice č. 2002/73/ES. Vzhledem k tomu, že v oblasti lidských práv a svobod jako nezávislá instituce působí veřejný ochránce práv, navrhuje mu zákon svěřit agendu spojenou s rovným zacházením a ochranou před diskriminací.¹⁴⁵

Postup řízení před veřejným ochráncem práv stanoví ust. § 11 až 12. Ve věci rovného zacházení a ochrany před diskriminací se každý může obrátit na ochránce s podnětem (písemně nebo ústně).¹⁴⁶ Náležitosti podnětu jsou vymezeny velmi jednoduše, podnět musí obsahovat identifikační údaje osoby, která podnět podala, a vylíčení podstatných okolností věci, z nichž zejména bude možno určit zda daná věc patří do

¹⁴⁴ Ustanovení obsahuje oprávnění právnických osob bez ohledu na jejich právní formu tak, aby jim byla zaručena pokud možno co nejširší možnost jejich přístupu k soudu. Ve sporných případech bude třeba, aby právnická osoba svou aktivní legitimaci prokázala před příslušným soudem.

¹⁴⁵ V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací bude ochránce dle ust. § 10 působit jako poradensko-informační a osvětový orgán, a to zcela v souladu s příslušnými směrnicemi, jež požadují, aby daná instituce poskytovala nezávislou pomoc obětem diskriminace, připravovala nezávislé studie týkající se diskriminace a zveřejňovala nezávislé zprávy a podávala doporučení k jakékoli otázce související s diskriminací. Náplň činnosti ochránce dále vychází z doporučení č. 2 Evropské komise proti rasismu a intoleranci, podle něhož by daný subjekt měl např. poskytovat pomoc obětem diskriminace včetně pomoci právní, projednávat stížnosti a podání týkající se jednotlivých případů s cílem dosáhnout mimosoudního vyrovnání nebo závazného a vynutitelného rozhodnutí podle zákona, zvyšovat informovanost veřejnosti o otázkách diskriminace a vypracovávat a vydávat informace a dokumenty týkající se těchto otázek. Viz blíže důvodová zpráva k zákonu

¹⁴⁶ V případě ústního podnětu se musí osoba, jež chce podnět podat, dostavit k ochránci, kde zaměstnanci Kanceláře ochránce zapiší její podnět do protokolu. Podnět adresovaný ochránci nesmí být podrobený žádné úřední kontrole, např. ve věznicích, neboť může směřovat právě např. proti nerovnému zacházení při zařazování do zaměstnání ve věznicích.

působnosti ochránce.¹⁴⁷ Tento podnět bude tedy upraven v antidiskriminačním zákoně, tedy zákoně odlišném od zákona o veřejném ochránci práv, proto se navrhuje výslovně upravit postup ochránce po obdržení podnětu. Pokud podnět není odložen nebo adresován jinému orgánu, může ombudsman osobě, která podnět podala, navrhnout mediaci nebo právní pomoc. Který z možných postupů ochránce zvolí záleží na vyhodnocení konkrétního případu odbornými zaměstnanci Kanceláře ochránce, na přístupu osoby, která podnět podala, a na přístupu k možným řešením ze strany toho, proti němuž podnět směřuje. Mediaci představuje smírnou cestu řešení či hledání řešení sporu za účasti mediátora.¹⁴⁸ Souhlas obou stran, jakož i jejich potřebná součinnost jsou nezbytným předpokladem nejen pro zahájení mediace, ale i po celou dobu jejího provádění. Jedním z výsledků úspěšné mediace může být i dohoda stran o podání návrhu na smír soudu (ust. § 67 občanského soudního řádu).

V souladu s požadavky vyplývajícími ze směrnic má ochránce poskytovat nezávislou pomoc obětem diskriminace (ust. § 15). Tato pomoc zahrnuje složku informační – informace o možnostech právní pomoci, včetně informace o možnosti obrátit se na advokátní komoru s žádostí o přidělení advokáta zdarma nebo za sníženou odměnu a v budoucnu též o možnosti bezplatné právní pomoci a složku asistenční – např. pomoc při sepsání návrhů k soudu, sepsání návrhu na ustanovení zástupce soudem nebo stížností k různým správním kontrolním orgánům.

Dále ochránce vydává doporučení a stanoviska, s žádostí o vydání stanoviska o tom, zda je nějaké opatření nebo praxe diskriminační či nikoli, se na ochránce může obrátit kdokoli. Tato stanoviska nemají závazný charakter, budou však přispívat ke stálému zlepšování praxe v

¹⁴⁷ Zákon dále vymezuje tři situace, kdy se ochránce nebude z nějakého závažného důvodu podnětem zabývat - ze zákona, na základě rozhodnutí ochránce nebo zjistí-li ochránce podle obsahu, že se ve skutečnosti jedná o právní prostředek, jež má být adresován jinému orgánu, např. žaloba, opravný prostředek apod.

¹⁴⁸ Mediátoři budou odborně vyškoleni Asociací mediátorů v oblasti řešení konfliktů technikou mediace, prevence a řešení konfliktu technikou vyjednávání a facilitace, a prevence a řešení interetnického konfliktu.

oblasti rovného zacházení. Ve vztahu k orgánům veřejné správy může ochránce vydávat doporučení z vlastní iniciativy. Dále má (ust. § 17) provádět nezávislý výzkum v oblasti rovného zacházení. Nutným předpokladem pro řádné a efektivní plnění výzkumných úkolů ochránce je jeho spolupráce se všemi subjekty, jichž se otázky rovného zacházení a ochrany před diskriminací týkají. Ochránce má proto oprávnění požadovat od orgánů veřejné správy a právnických a fyzických osob anonymizované osobní údaje. S tím souvisí i následná informační povinnost vzhledem k veřejnosti. Jeho cílem je zajištění co nejširšího využití odborného potenciálu ochránce pro potřeby laické i odborné veřejnosti, k dalšímu pozitivnímu ovlivňování postojů veřejnosti a zveřejňování identifikovaných problémů.¹⁴⁹

Navrhovaná právní úprava ochrany před diskriminací tak transponuje závazky vyplývající pro Českou republiku z norem Evropského společenství směřujících k ochraně před diskriminací a je plně slučitelná s právem ES. Návrh je také zcela v souladu se všemi mezinárodními úmluvami o ochraně lidských práv a svobod, jimiž je Česká republika vázána.

6. 3. Pojem pracovní podmínky a důvody zvláštní úpravy pracovních podmínek žen

Vysoká zaměstnanost žen způsobila potřebu upravit vhodným způsobem postavení žen v pracovněprávních vztazích, zejména vzhledem k jejich funkci mateřské, která vyžaduje jejich zvýšenou ochranu. Tyto zvláštní pracovní podmínky mají ženám ulehčovat zapojení do pracovního procesu při současném zvládnutí ostatních činností. Cílem zvláštních pracovních podmínek je snížení faktické nerovnosti žen s ostatními

¹⁴⁹ K zajištění kontroly činnosti ochránce ze strany veřejnosti a orgánů veřejné moci je ochránce povinen každoročně do své zprávy o činnosti za uplynulý rok zahrnout i popis vybraných sporů týkajících se rovného zacházení.

osobami účastnicími se pracovněprávních vztahů, takové zacházení je v souladu s mezinárodními smlouvami MOP, Rady Evropy i Evropské unie.

Zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky žen s ohledem na dva důležité faktory a to faktor biologický, který vychází ze skutečnosti, že fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči určitým pracím a pracovištím, a faktor společenský zohledňující skutečnost, že ženy mají děti a ještě stále na nich spočívá velká část péče o ně a domácnost.

Je možné porovnat organismy obou pohlaví. Z tohoto porovnání je zřejmá nutnost alespoň částečného zvýhodnění žen v pracovním procesu a větší pomoci poskytované zákonem ženám těhotným. Ženy hůř snášejí některé práce, zejména pak ty, při nichž je třeba trvale stát, nosit a zvedat břemena, při nichž vznikají škodlivé výpary či plyny a páry, a také, které se konají za vysokých teplot. Tělesné nevýhody pro práci žen jsou zejména menší vzrůst a váha, kratší délka končetin, méně svalů a více tuku v těle, jemnější struktura svalů, kostí a vazů. Z toho vyplývá u žen jen asi 60% síly muže, přičemž tyto nedostatky může žena změnit také pomaleji a hůře tréninkem. Na druhou stranu má žena schopnost vykonávat rychleji a přesněji celou řadu drobných pohybů rukou i prsty.

V těhotenství, kdy dochází u žen k dalším tělesným změnám, které vyvolávají těžší koordinaci pohybů, menší tělesnou výkonnost a zvyšují nároky na dýchání a na delší odpočinek, je třeba ochranu zdraví ještě zvýšit. Nedostatek pohybu, práce vsedě, jednostranné zatížení končetin mohou ohrozit těhotenství. U těhotné dochází ke zvýšení celkové látkové výměny, zvýšení potřeby kyslíku, zvětšení váhy a zvětšení množství krve. Nadměrná tělesná zátěž zejména na konci těhotenství, vyvolává nedostatek kyslíku pro plod a nebezpečí předčasného porodu. Žena je v těhotenství méně bdělá, zručná, což způsobuje větší možnost

úrazů, a unavenější. Je proto na místě právem regulovat noční práci těhotných, přesčasy, pracovní cesty a rizikové práce. Plod je ohrožen infekcemi, jedy, léky, a proto je nutné omezit určité činnosti. Ohrožení těhotenství je někdy na jeho počátku, u jiných žen v jeho průběhu, u dalších pak na jeho konci. To je nutné brát v úvahu při právní úpravě.

Organismus ženy je v mnohém jiný než muže, zejména důsledkem jejího posláním rodičky a matky. Je třeba vždy přihlížet k těhotenství, kojení a přizpůsobit těmto ženským specifikám pracovní proces. Tento důvod biologický tedy vede k ochraně zdraví žen.

Druhým důvodem, který vede k ochraně samotného pracovního poměru žen i jiným výhodám v pracovním poměru, je důvod společenský. Ženy mají stále jako by dvě zaměstnání a to je třeba zohlednit při jejich zapojení do pracovního procesu. Péče o domácnost, děti a zároveň výkon pracovní činnosti vyžadují zvláštní úpravu pracovních podmínek. Role při starosti o domácnost a děti je u nich mnohem větší než u mužů, přičemž k vyrovnání tohoto rozdílu byla přijata úprava týkající se péče mužů o děti (ust. § 270 ZP). Nedostatek finančních prostředků v mladých rodinách však vede k tomu, že je často nutné u mužů zvýšit pracovní tempo prací přesčas, a tím znovu dochází k oddálení muže od péče o domácnost a děti.¹⁵⁰

Obecná úprava pracovních podmínek v ZP neodpovídá všem životním obdobím ženy. Nepřihlíží k těhotenství a mateřství žen, kde je ochrany nejvíce třeba. Proto je úprava zvláštních pracovních podmínek žen důležitá. Existuje tu zájem společnosti na ochraně žen a dětí, jejich dobré výchově a příznivém populačním vývoji. S přibývajícím věkem dítěte intenzita zvýšené zdravotní ochrany poskytovaná matce klesá rychleji než zvýšené ochrany společenské, a to vzhledem k poměrně rychlému odeznívání fyziologických následků porodu a uhasínání potřeby kojení.

¹⁵⁰ Došlo k legislativním změnám, které usnadnily mužům získávat sociální dávky. Od 1.1.2001 byla nahrazena další mateřská dovolená rodičovskou dovolenou, což bylo pokračováním změn v oblasti sociálního zabezpečení. Rodičovská dovolená čerpána mužem je bohužel

Proto také u těch institucí pracovního práva, kde je nutno zajistit zvláštní ochranu matkám převážně z hlediska zdravotního, jsou subjektem této ochrany jen výlučně fyzické matky, zatímco tam, kde převažuje společenská ochrana, jsou jejím subjektem nejen matky fyzické, ale i adoptivní a ženy pečující o dítě. Zvláštní pracovní podmínky žen dále vytváří další předpoklady pro důslednější uplatňování rovnoprávnosti žen v pracovněprávních vztazích. Jejich význam spočívá také v tom, že umožňují ženám zapojit se více v pracovněprávních vztazích a jejich seberealizaci.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky patří mezi základní sociální práva. Pojem pracovní podmínky může být vykládán různým způsobem.¹⁵¹ Obecně existuje dvojí pojetí. V širším pojetí jsou pracovní podmínky chápány jako práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů¹⁵² plynoucí z právní úpravy pracovního poměru právními předpisy včetně pracovních a kolektivních smluv, které umožňují, aby výkon práce byl bezpečný a neohrožoval zdraví zaměstnanců. Obsahuje i to, co nazýváme péčí o zaměstnance, tedy povinnosti či dokonce dobrovolná plnění zaměstnavatelů ulehčující ženám plnění jejich pracovních úkolů. Péčí o zaměstnance rozumíme služby spojené s využíváním volného času či péčí o děti zaměstnanců.¹⁵³ Oblast péče o zaměstnance nestanoví povinnosti žen samých. Naproti tomu v užším pojetí tvoří pracovní podmínky práva pracovníka týkající se způsobu plnění jeho pracovních úkolů a tedy způsobu plnění základních povinností zaměstnance v pracovním poměru. Podle tohoto pojetí pojem nezahrnuje ta

stále jen okrajovou otázkou. Muži získali také právo na návrat na původní práci a pracoviště po rodičovské dovolené. Vyrovnáno bylo také právo mužů na dávky v době péče o dítě nemocné, což pomohlo ženám, které byly často péčí o nemocné potomky omezeny v zaměstnání.

¹⁵¹ Pojem pracovní podmínky zahrnuje i mikroklimatické podmínky, tedy teplotu vzduchu, relativní vlhkost vzduchu atd. Pocity teplené pohody například závisí na věku a pohlaví a ženám vyhovuje spolu se staršími osobami teplota o 2 °C vyšší než u mužů a osob mladších.

¹⁵² Mezi pracovní podmínky zařazujeme především povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle obsahu pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci odměnu, nebo také stanovení pracovní doby, délky dovolené, povinnosti zaměstnavatele na úseku péče o bezpečnosti a ochrany zdraví a jakož i zvláštní pracovní podmínky žen.

¹⁵³ To je výhodné i pro zaměstnávání žen. Péče je poskytována pro předškolní děti ve státních zařízeních, v zahraničí pak často zaměstnavateli. V USA např. existuje možnost zřízení speciálního účtu, na který zaměstnanci přispívají ze svého ještě nezdaněného příjmu a který se využívá pro přesně vymezené účely spojené s péčí o děti. Je tu také možnost, že zaměstnavatelé spolufinancují zařízení, která se zabývají péčí o děti-srov. Huttlová, E.: Organizace práce a pracovní podmínky. VŠE, Praha, 1997.

práva a povinnosti zaměstnance, která nemají těsnou souvislost s jeho pracovním úvazkem, popřípadě jsou spjata jenom s účastníky pracovního poměru, nikoli však i s místem, způsobem a časem plnění pracovního závazku, ani povinnosti zaměstnavatelů na úseku péče o zaměstnance. Pracovní podmínky jsou stanoveny buď kogentními ustanoveními zákona, nebo i v kolektivních smlouvách. Kolektivní smlouvy by měly obsahovat ustanovení nad rámec zákonů, které povedou k zlepšení pracovních a sociálních podmínek žen a k rozšíření jejich pracovních příležitostí.

Ochrana žen v pracovním procesu je zaručena Ústavou, kterou rozvádějí a konkretizují další právní předpisy, zejména zákoník práce a k němu vydané prováděcí předpisy. Zvláštní pracovní podmínky žen tedy můžeme definovat jako soubor práv žen a soubor povinností, případně právem doporučených plnění zaměstnavatelů i 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.¹⁵⁴ Od užšího pojetí některých autorů¹⁵⁵ se toto pojetí liší zejména tím, že v něm jsou zahrnuty povinnosti a dobrovolná plnění zaměstnavatelů, která nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů žen.

Ustanovení zvláštních pracovních podmínek žen tvoří jeden z veřejnoprávních prvků v pracovním právu. Tak jako je tomu u obecných pracovních podmínek, povinností zaměstnavatelů je umožnit ženám, aby svá práva využívaly, zároveň však mají ženy povinnost dodržovat pracovní podmínky. Mnoho problémů v oblasti pracovních podmínek žen totiž spočívá v nedůsledném uplatňování právních předpisů. Navíc některá ustanovení týkající se zvláštních pracovních podmínek žen mají formu legis imperfectae, protože tyto povinnosti postrádají vynutitelnost.

¹⁵⁴ cit. Bělina, Československé pracovní právo. Panorama, Praha, 1980, str.222; autorka kapitoly M.Kalenská

¹⁵⁵ cit. Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek. Orbis, Praha, 1973, str.36 a násl.

Právní úprava v zákoníku práce je provedena diferencovaně jednak pro ženy obecně (ust. § 149 a 150), dále pak pro těhotné ženy a matky malých dětí (ust. § 153 až 161).

6. 4. Zvláštní pracovní podmínky žen

Pracovní podmínky žen jsou upraveny v hlavě sedmé části druhé ZP. Oddíl 1 hlavy sedmé upravuje pracovní podmínky žen, oddíl 2 pracovní podmínky těhotných žen a matek.

6. 4. 1. Ustanovení § 149 ZP

Podle ust. § 149 ZP jsou zaměstnavatelé povinni činit 3 opatření týkající se hygienických¹⁵⁶ a jiných zařízení pro ženy. Jsou povinni je zřizovat, udržovat a zlepšovat. Jedná se o ustanovení zákoníku práce na úseku péče o zaměstnance, které je provedeno podzákoným předpisem. Nařízení vlády č. 178 ze dne 18. dubna 2001, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci ve svém ust. § 29 definuje pojem sanitární a pomocná zařízení. Sanitárními zařízeními se rozumí šatny, umývárny, sprchy a záchody. Pomocnými zařízeními se rozumí zařízení k umývání pracovní obuvi, zařízení na sušení pracovních oděvů, ohřívárny, místnosti pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce, prostor pro poskytování první pomoci a prostory pro uskladnění úklidových prostředků. Pracoviště pak musí být vybaveny těmito sanitárními a pomocnými zařízeními v rozsahu upraveném přílohou č. 11 k tomuto nařízení. Jsou zde stanoveny např. počty záchodů na počet pracujících žen (část A, bod 5 obsahuje i jiné údaje).

Podobnou problematikou se zabývají ust. § 132, § 133 a § 139 zákoníku práce, kde jsou stanoveny obecné podmínky pro bezpečný výkon

¹⁵⁶ Hygiena práce je v podstatě péče o příznivé působení pracovního prostředí a práce samé na zdraví osob a jejich ochrana před škodlivými vlivy a před nadměrným zatížením organismu.

práce.¹⁵⁷ Těhotným a kojícím ženám je zaměstnavatel povinen přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek (ust. § 133 odst. 2). Těhotné, kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je zaměstnavatel povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství či kojení a učinit opatření, včetně opatření týkajících se snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací [ust. § 133 odst. 1 písm. f)].

Zaměstnanec má samozřejmě možnost se proti porušování či nedostatku udržování hygienických a sociálních zařízení bránit: dát podnět státnímu odbornému dozoru či příslušným hygienickým orgánům k provedení kontroly na pracovišti a v provozech, jejímž výsledkem zpravidla bývá uložení lhůty k nápravě zjištěných nedostatků a následně při nesplnění požadavků uložení sankce - pokuty. Vznikne-li zaměstnankyni škoda v důsledku porušení právních předpisů, může se domáhat její náhrady (ust. § 187 ZP). Důležitou úlohu při sledování těchto podmínek hrají odbory, pokud nejsou vytvořeny, měla by se zaměstnankyně o tyto skutečnosti aktivně zajímat sama.

6. 4. 2. Zákazy prací a vyhláška č. 288/2003 Sb.

Zdraví žen je chráněno podle ust. § 150 ZP zákazem některých prací. Zákazem prací jsou ženy omezeny ve svém základním právu svobodně si zvolit povolání, které budou vykonávat, a to za účelem ochrany jejich zdraví a mateřského poslání i z důvodu existence fyzického handicapu oproti mužům. Diskutabilním se zákaz prací stává v okamžiku,

¹⁵⁷ § 139 odst. 1 stanoví obecnou povinnost zaměstnavatelů vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Zaměstnavatelé dále podle odstavce 2 zřizují, provozují a udržují zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 132 odst. 1). Je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik. Nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (§ 133 odst. 1 písm. a). K povinnostem zaměstnavatele patří i zajištění dostatečných a přiměřených informací a pokynů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky a opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, jež se týkají jejich práce a pracoviště. Zaměstnavatel má povinnost sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým lékařským vyšetřením jsou povinni se v souvislosti s výkonem práce podrobit. Dřív byly zajišťovány dokonce hromadné gynekologické prohlídky.

že je vztahován na všechny ženy bez rozdílu, na ty, které nejsou těhotné ani nepečují o malé děti, jelikož řada z nich může vnímat tento zákaz jako diskriminaci. Obecně lze říci, že se jedná o zákazy některých prací, které mohou být pro ženy nepřiměřeně namáhavé či mohou ohrožovat jejich zdraví. Jde vlastně o donucování zaměstnavatelů, aby nezaměstnávali zaměstnankyně těmito pracemi. Důvodem této úpravy je to, že tělesné zvláštnosti ženského organismu nedovolují, jak již bylo popsáno, aby ženy byly zaměstnávány všemi pracemi a zároveň existuje společenský zájem na ochraně jejich zdraví.

Zakázané práce dělíme na ty zakázané zákoníkem práce všem ženám a práce zakázané navíc těhotným ženám, ženám, které kojí a ženám do konce 9. měsíce po porodu. Zákazy některých prací jsou stanoveny přímo v zákoníku práce, jiné v jeho prováděcím předpisu. To vychází z toho, že seznamy prací nejsou neměnné a změnu zákona nelze provést tak rychle jako změnu vyhlášky. Úprava je tak pružnější a schopnější reagovat na názory odborníků a lékařů.¹⁵⁸

Všechny ženy nesmějí být podle ust. § 150 odst. 1 zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností. Výjimka má předcházet diskriminačním situacím. Na problematiku tohoto ustanovení bude upozorněno dále v části věnované novému zákoníku práce. Podle odstavce 2 ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou

¹⁵⁸ Všechny zákazy mají původ v úmluvě MOP č. 103 z roku 1952 a doporučení 95 z téhož roku. V některých státech takové zákazy vůbec neexistují.

práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Do konce roku 2000 bylo Ministerstvo zdravotnictví zmocněno ke stanovení prací zakázaných nejen těmto ženám, ale všem ženám. V souladu s promítnutím zásady rovného zacházení se s účinností od 1. 1. 2001 v zákoníku práce Ministerstvo zdravotnictví nově zmocňuje ke stanovení prací a pracovišť pouze pro ženy, které kojí, těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu. Přestože prováděcí vyhláška k ust. § 150 odst. 2 (s účinností od 1.2. 1998) č. 261/1997 Sb. uváděla v ust. § 1 i seznam prací a pracovišť zakázaných všem ženám, toto ustanovení bylo až do zrušení vyhlášky nepoužitelné (obsolentní) vzhledem k této zásadě zakotvené v ustanovení § 1 odst. 3 ZP.¹⁵⁹ Ženy proto mohly tyto práce vykonávat a na těchto pracovištích pracovat.

Ženy se mohly až do promítnutí zásady zakotvené v ust. § 1 odst. 3 ZP cítit znevýhodněny stanovením zakázaných zaměstnání, zejména ty středního a vyššího věku, které nemají děti a chtějí být minimálně omezeny ve výběru pracovního místa. Zákazy nesmí totiž postihovat větší skupinu žen než je třeba. Podniky zaměstnávající ženy, které podléhají zákazům, mají jistě navíc tendenci takových žen se zbavovat, a to i těch, pro které není možné sehnat vhodnou práci po nutnosti přeřazení.

Vyhláška č. 261/1997 Sb. byla zrušena vyhláškou Ministerstva zdravotnictví ze dne 25. srpna 2003, účinnou od 4. 9. 2003, 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,¹⁶⁰ která se vyrovnala s problémem,

¹⁵⁹ § 2 vyhlášky byl nadále použitelný, jelikož stanovil práce zakázané těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, protože k tomuto bylo Ministerstvo zmocněno v § 150 odst. 2.

¹⁶⁰ Dříve to byly ústřední orgány, které vydávaly seznamy prací zakázaných ženám. Bylo nutné vydat seznam jediný. Zároveň se objevila nutnost harmonizace oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví s EU. Formálním důvodem pak bylo nahrazení starších jednotek energetického výdaje na jednotky podle SI. Naplněním těchto požadavků byla až vyhláška č. 261/1997 Sb..

který nastal po nemožnosti stanovit vyhláškou zákaz výkonu některých prací pro všechny ženy. Vyhláška upravuje v souladu s právem Evropských společenství práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a práce a pracoviště zakázané mladistvým a vymezuje práce a pracoviště, na kterých mohou kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu takové práce konat, a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání pod odborným dohledem.¹⁶¹ Na základě jednotlivých ustanovení zaměstnavatel vyhodnocuje po této stránce jednotlivá pracoviště ve svém podniku a činí potřebná opatření. V nejasných případech je nutná konzultace s lékaři, orgány hygienické služby a bezpečnosti práce. Vyhláška stanoví výčet zaměstnání, která jsou nevhodná a často odkazuje na další, většinou na odborných poznatcích založené právní předpisy.

Vyhláška rozděluje zákazy prací podle tří skupin osob, tedy zákazy pro ženy těhotné, kojící a matky do konce 9. měsíce po porodu. Zvláštní skupinu pak tvoří ženy mladistvé při přípravě na budoucí povolání, které jsou těhotné nebo kojící nebo matky do konce devátého měsíce po porodu, kterým jsou zakázány práce, uvedené v ust. § 2, 3, 4 vyhlášky a navíc práce uvedené v ust. § 6 odst. 2 vyhlášky.

Ženám těhotným jsou podle vyhlášky (ust. § 2) zakázány práce v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa, v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových, vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo

¹⁶¹ Úprava je v souladu se směrnicemi Rady ES č. 92/85/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavedení opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících a článkem 16 odst. 1 směrnice 89/391/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníků při práci.

čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu.¹⁶² Práce, při nichž by mohly být vystaveny rázům,¹⁶³ ty, spojené s expozicí vibracím, práce, při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji, práce s karcinogeny a mutageny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, uvedenými ve zvláštním právním předpisu,¹⁶⁴ s chemickými látkami a chemickými přípravky, spojené s expozicí olova a jeho ionizovaným sloučeninám, při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě podrobného vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde za předvídatelných podmínek k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu, při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky, spojené s expozicí rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám, pokud jsou práce s nimi zařazeny do kategorií druhé až čtvrté podle zvláštního právního předpisu,¹⁶⁵ v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, kde podmínky práce nezajišťují pro plod stejný stupeň radiační ochrany jako pro každého jednotlivce z obyvatelstva, spojené s expozicí viru rubeoly nebo původci toxoplasmózy a práce spojené s expozicí jiným biologickým činitelům skupin 2 až 4 uvedeným ve zvláštním právním předpisu,¹⁶⁶ zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,¹⁶⁷ pokud nelze u těhotné ženy prokázat imunitu proti biologickým činitelům, které přicházejí při dané práci v úvahu, v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a

¹⁶² Srov. vyhláška č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

¹⁶³ Srov. nařízení vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

¹⁶⁴ Srov. nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb.

¹⁶⁵ Srov. vyhláška č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

¹⁶⁶ Srov. nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

¹⁶⁷ Srov. vyhláška č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

elektromagnetických polí stanovené pro obyvatelstvo zvláštním právním předpisem,¹⁶⁸ zařazené podle zvláštního právního předpisu¹⁶⁹ jako rizikové, vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší, vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C a práce se zvýšeným rizikem úrazů, nemohou těhotné ženy také vykonávat.

Z toho je patrné, že vyhláška reaguje na zdravotní obtíže žen v těhotenství tak, jak byly popsány výše. Zohledňuje především sníženou fyzickou zdatnost těchto žen a potíže v oblasti pohybového ústrojí. Je jasné, že velká zátěž může vést k poškození plodu nebo placenty. Další ochrana je odůvodněna změněnou reaktivitou kůže v těhotenství, která může být příčinou zvýšeného rizika kožních onemocnění. Dále je žena chráněna před látkami s výrazným účinkem na plod a jsou jí zakázány i práce s vysokým rizikem infekčních chorob.

Většina prací zakázaných těhotným ženám je zakázána i ostatním dvěma skupinám žen, tedy kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu (ust. § 3 a 4).

Vedle obecných zákazů je v ust. § 150 odst. 3 ZP respektována situace, kdy výkon určité práce ohrožuje podle lékařského posudku konkrétní zaměstnankyni, která je těhotná, která kojí či je matkou do konce devátého měsíce po porodu, vzhledem k jejímu těhotenství či zdravotnímu stavu po porodu. Jde o subjektivní posouzení zdravotního stavu ženy, kdy je nutno respektovat názor lékaře a je třeba převést zaměstnankyni na jinou práci.

Podle ust. § 233 odst. 3 ZP zákazy některých prací pro ženy platí i pro práce konané na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr.

¹⁶⁸ Srov. nařízení vlády č. 480/2000 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením

¹⁶⁹ Srov. zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Jestliže žena vykonává práci, která je jí zakázána zákonem, prováděcím předpisem nebo lékařem, je zaměstnavatel povinen ji převést na jinou práci, stejně tak vůbec ji na ni nesmí přijmout. Žena musí být převedena na vhodnou práci a to i v případě, kdyby s tím nesouhlasila.

Podle zákona číslo 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, zaměstnankyni, která konala práci, která je těhotným ženám nebo matkám do konce 9. měsíce po porodu zakázána nebo jež podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a je proto v těhotenství dočasně převedena na jinou práci, při níž dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu než na dosavadní práci, náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství z prostředků nemocenského pojištění (§ 4 zákona).¹⁷⁰

Další ustanovení oddílu prvního byla zrušena.¹⁷¹

6. 4. 3. Převedení na jinou práci

Oddíl druhý hlavy sedmé ZP upravuje pracovní podmínky těhotných žen a matek.

Institut převedení na jinou práci upravuje ust. § 153 ZP. Změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy je zásadně možná jen dohodou. Převedení na jinou práci je ale jednostranný právní úkon zaměstnavatele směřující ke změnu druhu práce nutný z objektivních důvodů. U převedení na jinou práci se žena musí zdržet výkonu dosavadní práce a je nucena k výkonu práce, kterou si nezvolila nebo na které se svobodně se zaměstnavatelem nedohodla, a to z důvodu zachování a ochrany zdraví svého či zdraví svého dítěte. Nemůže být proto dána přednost svobodnému

¹⁷⁰ Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení zaměstnankyně na jinou práci, s výjimkou dnů, které stanoví zákon. Vyrovnávací příspěvek se poskytuje v těhotenství nejdéle do nástupu mateřské dovolené a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu (§ 5).

¹⁷¹ § 151 byl zrušen od 1.6. 1994 zákonem č. 74/1994. Tímto zákonem byl zrušen i § 152. Právní úprava noční práce se tak přizpůsobila podle důvodové zprávy ustanovení Úmluvy MOP č. 171 o noční práci.

rozhodování ženy o svém životě a o práci, kterou vykonává, jelikož nejedná nejen za sebe, ale i za své dítě. Převedení na jinou práci je zejména zaručeno ženám ze společenských a u žen těhotných také ze zdravotních důvodů. Ustanovení § 153 je velmi důležitým, protože reaguje na existující zaměstnání zakázaná ženám, jak již bylo napsáno, a zároveň druhým aspektem je fakt, že byl zrušen v souladu s Úmluvou MOP (úprava noční práce v zákoníku práce vychází z Úmluvy č. 171 o noční práci) generální zákaz noční práce žen.¹⁷²

Podle důvodové zprávy novely zákoníku práce č. 74/1994 Sb. z 23. 3. 1994, která je účinná od 1. 6. 1994 (od stejného dne je pak účinné i důležité nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se ZP provádí) a která vyhověla úmluvě MOP, zákaz noční práce, ačkoli byl prezentován jako projev péče o ženy, začínal být pocíťován jako diskriminace žen a jako překážka jejich zaměstnávání. Globální zákaz noční práce žen působil jako závažná překážka zaměstnávání žen pracemi, které mohou vykonávat stejně dobře jako muži.

Noční práce samozřejmě neumožňuje dostatečný odpočinek pro denní péči o děti a domácnost, narušuje obvyklý rytmus dne, na který je organismus přivyklý a je celkově psychicky a fyzicky náročnější než práce ve dne. Je problematická také pro nutnost hlídání dětí během doby, kdy žena pracuje. Na druhou stranu ji nikdy nebylo možné zakázat absolutně, protože v celé řadě odvětví hospodářství, zejména v terciální sféře, bylo a je nutné udržovat nepřetržitý provoz, který samozřejmě zasahuje i do noční doby. Zákaz noční práce žen tedy nevyhovoval ani z ekonomických důvodů - noční práce je totiž pro zaměstnavatele zdražena a tudíž pro zaměstnance finančně výhodnější (příplatek za práci v noci) a v mnohých oborech, kde je zaměstnáno velké množství žen, je takový zákaz i

¹⁷² Názor odborářů a ministerstva zdravotnictví o ponechání absolutního zákazu noční práce žen, protože svěřit rozhodnutí o výkonu práce v noci mladé ženě, která může být pod tlakem zaměstnavatele, není vzájemně nenarozeného dítěte, byl opuštěn a absolutní zákaz zmizel, zůstalo pouze u § 153 odst. 1., srov. (zu): Těhotným ženám nelze noční práce zakázána. Práce. Roč. 49, č. 198 (27. 8. 1993), s. 1

nevhodný. I ženy vždy pracovaly v takových odvětvích. Nelze také nevidět, že mnoho žen nemá proti noční práci žádné námitky, například, jak bylo řečeno, protože tato práce je lépe honorována a také umožňuje ženám více se věnovat péči o domácnost a o děti, i když na úkor odpočinku.

Vzhledem k tomu a zájmu na ochraně zdraví některých skupin žen, které pracují v noci,¹⁷³ je proto zákonem pouze stanoveno, že zaměstnavatelem musí být vyhověno podle ust. § 153 odstavce 1 žádosti zaměstnankyň, pokud jsou těhotné, kojí či jsou matkami do devátého měsíce po porodu (nikoliv jiných osob), o zařazení na jinou práci (tj. na denní práci).

Druhý důvod převedení na jinou vychází z kogentního ust. § 150 ZP. Koná-li těhotná žena, žena, která kojí, či matka do devátého měsíce po porodu práci, která je jí zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství a zdraví po porodu, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná, tedy zejména odpovídající zdravotnímu stavu, a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Není-li taková vhodná práce u zaměstnavatele, lze to považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 130 zákoníku práce a zaměstnankyni je pak poskytována náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.¹⁷⁴ Podle mého názoru mají podnikatelé nemají možnost takovou ženu převést, proto dochází k obcházení zákona v tom smyslu, že zaměstnavatel a zaměstnankyně se dohodnou na tom, že se dobrovolně nechá ošetřujícím lékařem uznat práce neschopnou do doby, než nastoupí na mateřskou dovolenou a bude po tuto dobu zabezpečena nemocenským. Řešením by bylo změnit právní úpravu tak, aby byly stanoveny odlišné podmínky pro malé či střední zaměstnavatele a pro velké zaměstnavatele, tedy aby byla menším subjektům poskytnuta větší ochrana,

¹⁷³ Podle ust. § 99 je noční práce prací konanou v noční době, přičemž noční dobou se rozumí je doba mezi 22. a 6. hodinou a zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

neboť bez dostatečné ochrany zaměstnavatele nemůže být dostatečně chráněn ani zaměstnanec. Změna by se týkala toho, že by byla stanovena další kritéria či by byl omezen průměrný výdělek. V případě že nejsou zaměstnavatelem splněna kritéria pro převedené pracovní místo, jedná se o převedení neplatné. Může se u soudu domáhat, že převedení je neplatné a uplatnit návrh na náhradu mzdy.

Převedení na jinou práci je chápáno jako povinnost zaměstnavatele, přičemž pojem převedení na jinou práci se vykládá široce. Jde i o situaci, kdy nedochází ke změně druhu práce, ale dochází k takové úpravě pracovních podmínek, která spočívá ve snížení normovaného výkonu práce, v tom, že těhotná žena, kojící žena nebo matka do konce 9. měsíce po porodu je zproštěna výkonu některých pracovních činností z okruhu prací, které dosud vykonávala. Převedení ženy z důvodu zákazu určité práce na jinou práci může tedy vyvolat problémy zaměstnavateli i nesouhlas ženy samotné. Zákoník práce je v tomto případě neobomný a nedovoluje smluvní ujednání obou stran.

V zásadě platí, že žena by měla dosahovat stejného výdělku. Dosahuje-li žena při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu již zmíněný vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství podle předpisů o nemocenském pojištění (ust. § 153 odstavec 3 ZP), který sleduje dva cíle, aspekt zdravotnický a aspekt ekonomický, neboť současně zajišťuje dítěti a matce ochranu zdraví a také zajišťuje ženě udržení určitého příjmu.

Stejná právní úprava týkající se převedení je stanovena také v ust. § 37 odst. 1 písm. b) ZP.¹⁷⁵

¹⁷⁴ ten se počítá podle § 275 ZP

¹⁷⁵ Zaměstnavatel je podle něj povinen převést zaměstnankyni na jinou práci, koná-li těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání a podle písm. f) požádá-li o to těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci.

Zákon nestanoví, jak má žena zaměstnavateli prokázat své těhotenství. Je však nutné, aby nešlo pouze o její vyjádření, ale aby měla potvrzení od lékaře, a to zejména v době, kdy těhotenství na ní není ještě patrné. Bylo by totiž možné zneužití zaměstnavatele a převedení ženy, která není těhotná.

6. 4. 4. Pracovní cesty a přeložení

Ustanovení § 154 ZP upravuje pracovní cesty a přeložení.

Pracovní cestou se rozumí podle ust. § 38 odst. 1 ZP časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce [místo výkonu práce je nutnou náležitostí pracovní smlouvy podle ust. § 29 odst. 1 písm. b) ZP]. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Těhotné ženy, ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé¹⁷⁶ ženy pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jsou chráněny proti těmto změnám tím, že smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Péčí o dítě máme na mysli takovou činnost rodiče, která směřuje k všestrannému zabezpečení výchovy a výživy dítěte. Naše pracovní právo zde neklade důraz na kvalitu této péče o děti a v tomto případě ani na její délku. Při vysílání těchto zaměstnankyň na pracovní cesty musí zaměstnavatel dodržet úpravu v ust. § 38 odst. 1 i v ust. § 154 ZP. Původní dohoda v pracovní smlouvě proto nepostačí. Zaměstnavatel může vyslat jmenovitě uvedené zaměstnankyně na pracovní cestu mimo obvod obce bez jakéhokoli omezení, pokud s pracovní cestou vysloví souhlas ve smlouvě i

¹⁷⁶ § 274 odst. 1 definuje pojem osamělý. Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou. Pojem jiný vážný důvod osamělosti zahrnuje osamělé manžele a manželky, které dlouhodobě nežijí s manžely a ty, jejichž manželé jsou ve výkonu trestu odnětí svobody.

v konkrétním případě. V obvodu obce (rozdíl oproti slovům „mimo obvod obce“) svého pracoviště nebo bydliště mohou být vysláni, pokud s vysláním na pracovní cesty vyslovili souhlas v pracovní smlouvě.

Shrneme-li to, vyplývá z kombinace dvou paragrafů, i když to není výslovně stanoveno, že v případě, kdy žena v pracovní smlouvě udělí svůj souhlas s vysláním na pracovní cesty a později otěhotní nebo bude pečovat o malé dítě, bude zaměstnavatel povinen v případě jejího vyslání na pracovní cestu mimo obvod obce jejího pracoviště nebo bydliště získat od ní ke každé takové pracovní cestě souhlas samostatně, neboli jinými slovy těhotná žena, žena pečující o dítě do osmi let a osamělá žena pečující o dítě mladší 15 let bude moci odmítnout odjet na pracovní cestu, která bude mimo tento obvod.¹⁷⁷

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze podle ust. § 38 odstavce 3 ZP obecně pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Přeložit těhotné ženy, ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé ženy pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Z ustanovení zákona vyplývá, že zaměstnavatel není ani oprávněn předložit takovéto zaměstnankyni návrh na přeložení, protože potom by se jednalo ze strany dané zaměstnankyně o návrh nikoliv o žádost. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, jakmile mu to dovolí provozní podmínky. Jde tedy jen o rozhodnutí zaměstnankyně. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační jednotky (útvaru), na jejíž pracoviště byla zaměstnankyně přeložena. Odpadnou-li důvody, pro které byla zaměstnankyně přeložena do jiného místa, než bylo sjednáno v

¹⁷⁷ § 154 se vztahuje podle § 270 odst. 1 také na zaměstnance pečující o děti.

pracovní smlouvě, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, je zaměstnavatel povinen zařadit ji zpět na její původní práci (to platí i na převedení na jinou práci nebo a pracoviště), pokud se s ní nedohodne jinak. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být převedena na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na stejném pracovišti, kde pracovala dříve. Toto vyplývá z obecné právní úpravy ust. § 39 ZP.

6. 4. 5. Rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru je upraveno v ust. § 155 ZP.¹⁷⁸ Ustanovení § 155 se vztahuje podle ust. § 270 odst. 1 také na zaměstnance pečující o děti. Rozvázáním pracovního poměru se myslí výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru.

Zaměstnavatel může dát jakémukoliv zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v ust. § 46 odst. 1 ZP; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Ukončení pracovního poměru je pro některé ženy upraveno jinak zejména z důvodu stability pracovního poměru během jejich mateřství, kdy by pro ně byla výpověď příliš tvrdá. Je také nutné zajistit ženám dosavadní zaměstnání po celou dobu péče o dítě a oprostít je tak od existenčních obav.¹⁷⁹

Od obecné úpravy se liší v ust. § 155 úprava týkající se těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance trvale pečující o dítě mladší než tři roky. Ustanovení § 155 neodpovídá zcela ust. § 48 ZP.

¹⁷⁸ zákonem č. 436/2004 Sb. došlo ke změně chráněných žen, dle ust. § 48 jsou nyní chráněny toliko těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyně rodičovskou dovolenou, nikoliv matky dětí do tří let bez bližšího určení

¹⁷⁹ Výpověď je upravena v § 44. Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

Paragraf 48 je přesnější, neboť se ohledně výpovědi týká jen výpovědi u těhotných a na mateřské a rodičovské dovolené. Paragraf 53 se týká i matek dětí do tří let.

Výpovědí může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní pečující o dítě do tří let jen zcela výjimečně v případech uvedených v ust. § 46 odst. 1 písm. a) a b) a z důvodů v ust. § 53 ZP.

Těhotenství ženy ji chrání bez ohledu na to, zda o této skutečnosti ví zaměstnavatel a dokonce i tehdy, neví-li o ní ani žena. Podstatné je, zda již v době doručení výpovědi žena těhotná byla, i když k potvrzení dojde až po tomto doručení.

Trvalá péče znamená u matek dětí do tří let, že nejde o péči, která je při svém vzniku časově omezena. Tato podmínka je splněna vždy u dítěte vlastního, osvojeného, svěřeného do pěstounské péče nebo svěřeného do výchovy¹⁸⁰ na základě soudního rozhodnutí, pokud v něm není obsaženo časové omezení. Trvalá péče o dítě se vykládá podle zákona o rodině tak, že rodič má dítě ve své péči v rámci rodičovské zodpovědnosti, a není tedy podmíněna čerpáním mateřské nebo rodičovské dovolené u žen a čerpáním rodičovské dovolené u mužů. Trvalou péči tedy nelze ztotožňovat s péčí celodenní. Trvale proto pečuje o dítě i ten, který chodí do práce a o dítě pečuje v tu dobu druhý z partnerů nebo jiná osoba, nebo je dítě umístěno v jeslích. Toto právo neovlivní ani situace, že může po určité době dojít ke skončení této trvalé péče, např. u osvojení zrušitelného nebo v případě pěstounské péče. Okruh zaměstnankyň trvale pečujících o dítě mladší 3 let je široký.

Zaměstnavatel nesmí tedy podle ust. § 48 odst. 1 dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, to je také v době, kdy je zaměstnankyně

¹⁸⁰ Bliže Knappová, M.- Švestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné 3. Aspi, Praha, 2002, str. 121

těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (zde je významný rozdíl oproti ust. § 155 ZP). Pro působení ochranné doby je nepodstatné to, zda jde o rodiče žijící v manželství či nikoliv. U mužů není rozhodující, jak tomu bylo do 31. 12. 2000, jeho osamělost ve smyslu ust. § 274 odst. 1 ZP. Zákaz výpovědi pro ženy v ust. § 48, jak stanoví ust. § 49 ZP, se nevztahuje vždy na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v ust. § 46 odst. 1 písm. a) a b) a z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (ust. § 53), pokud ale nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (tady je zákaz úplný) a dále platí, že byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu (tj. z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr) výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené u muže) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Jde o případy [§ 46 odst. 1 písm. a) a b)], kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší anebo přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část. Tuto výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnankyni pouze tehdy, jestliže nemá možnost ji dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jejího bydliště, a to ani po předchozí průpravě anebo tehdy, jestliže zaměstnankyně není ochotna přejít na jinou pro ni vhodnou práci, kterou jí zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jejím bydlišti, anebo není-li ochotna podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci. Navíc podle ust. § 47 odst. 1 byla-li dána zaměstnankyni výpověď z důvodů uvedených v ust. § 46 odst. 1 písm. a) a b) ZP, je zaměstnavatel povinen ve spolupráci s

příslušným orgánem státní správy účinně jí pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání. Při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let z důvodů uvedených v ust. § 46 odst. 1 písm. c) ZP, je zaměstnavatel podle ust. § 47 odst. 2 ZP povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového vhodného zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, zaměstnavatel nemá podle ust. § 47 odst. 3, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl. Povinnost zaměstnavatele je splněna, nabídne-li zaměstnanci alespoň jednu vhodnou práci.¹⁸¹ Tyto povinnosti zaměstnavatele tedy zanikají, jestliže zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď (kromě výjimek popsanych výše, kdy ochrana neplatí) před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V tomto případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby bez ohledu na ochrannou dobu. Dochází k tzv. stavení výpovědní doby. Výše uvedeným prodloužením pracovního poměru se zaměstnanci dává dostatečný časový prostor k hledání nového zaměstnání až do doby po odpadnutí skutečnosti, která mu v tom bránila. Ochranná doba však ovlivňuje běh výpovědní doby a tím i pozdější ukončení pracovního poměru pouze tehdy, připadne-li konec výpovědní doby do doby ochranné. Proběhne-li ochranná doba v době

¹⁸¹ Další omezení je stanoveno v § 59. Týká se součinnosti s odborovými orgány.

výpovědní, tj. skončí před jejím uplynutím, běh výpovědní doby to nijak neovlivní.

V případě tedy, že se dítě narodí těhotné ženě a ta o ně nadále trvale pečuje do tří let jeho věku během rodičovské dovolené a žena byla v ochranné době, pracovní poměr tak prakticky skončí až uplynutím zbytku výpovědní doby po dosažení tří let dítěte. Mezitím však zaměstnankyně může otěhotnět znovu a porodit další dítě, a tak dále prodlužovat pracovní poměr, který měl například pro její nadbytečnost dávno skončit. Dochází v tomto případě k řetězení jednotlivých životních situací, na které se vztahuje ochranná doba, což pravděpodobně úmyslem zákonodárce nebylo. Za účelem zabránění neúměrného prodlužování pracovního poměru, kdy je dána výpověď před ochrannou dobou a na sebe bezprostředně navazují či se kryjí jednotlivé důvody pro poskytnutí ochranné doby, by bylo žádoucí v těchto případech zakotvit speciální úpravu skončení výpovědní doby bez ohledu na ochrannou dobu. V současné době je to možné pouze tehdy, prohlásí-li sama zaměstnankyně, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Stačilo by vložení nové věty do ust. § 48 odst. 2, že „takto prodloužit pracovní poměr je možné maximálně o jeden rok (či jiná doba) ode dne, ve kterém by výpovědní doba skončila, nebýt ochranné doby.“

Jestliže by žena otěhotněla až po doručení výpovědi, ale během výpovědní doby, výpověď je platná, ale dochází k prodloužení výpovědní doby a tím i k prodloužení pracovního poměru.

Těhotenství, mateřská dovolená a péče o malé dítě jsou samozřejmě záležitostí dlouhodobější, které na sebe bezprostředně navazují, takže zde nemůže ve většině případů dojít k tomu, že by se toto období „vešlo“ do výpovědní doby. Výjimečné situace se však také mohou stát-např. případ, kdy by bylo těhotenství uměle přerušeno nebo ukončeno potratem v prvních týdnech, zaměstnankyně převzala dítě do trvalé péče v době, kdy za krátko dosáhne tří let věku atd.

Zaměstnavatel může obecně okamžitě zrušit pracovní poměr výjimečně podle ust. § 53, a to pouze tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden 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 šesti měsíců nebo porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Hrubé porušení pracovní kázně je nutné posuzovat a porovnávat s kázní ostatních zaměstnanců a je zde třeba určitý kvalifikovaný způsob porušení. Za porušení pracovní kázně zaměstnance nelze například podle R 62/1977 pokládat to, že zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení další mateřské dovolené (dnes rodičovské) do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích, ani pomocí jiné osoby a zaměstnavatele o tom vyrozuměla.

Zaměstnavatel ale nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky. Z důvodů uvedených v ust. § 53 ale může s nimi, jak již bylo popsáno, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v ust. § 53 rozvázat pracovní poměr výpovědí. Tato úprava odpovídá ust. § 49 a ust. § 53 odst. 3 ZP. V ust. § 53 došlo k rozšíření ochrany v ust. § 158 v souladu s ust. § 155 tak, že pracovní poměr nelze okamžitě zrušit navíc s všemi ženami pečující o děti do 3 let. Ochrana týkající se zákazu výpovědi pro ně, pokud nejsou na rodičovské dovolené, ale neplatí. U okamžitého zrušení jsou naopak tyto matky dětí do tří let chráněny.

Z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku, kdy důvod k výpovědi vznikl, tj. kdy nabyl právní moci rozsudek či došlo k porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Může tedy dojít k marnému uplynutí této lhůty, pokud žena vstoupí do ochranné doby. Aby nedocházelo k marnému uplynutí lhůty k podání výpovědi zaměstnavatelem, jestliže se zaměstnankyně dopustí takového jednání, které je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo se dopustí závažného porušení pracovní kázně, by tedy bylo výhodné při takovém závažném případě, kde je nežádoucí, aby zaměstnankyně dále u zaměstnavatele pracovala, umožnit mu dát jí výpověď i po uplynutí ochranné doby, tj. že by lhůta k dání výpovědi dle ust. § 46 odst. 3 v ochranné době neplynula.

S ženou lze bez omezení ukončit pracovní poměr dohodou. Podle rozhodnutí R 4/86 těhotenství zaměstnankyně v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není důvodem neplatnosti této dohody, a to ani v případě osamělé zaměstnankyně, která o svém těhotenství v té době nevěděla. Těhotenství tedy není důvodem neplanosti takového právního úkonu a to ani v případě, že zaměstnankyně o tomto těhotenství nevěděla.

V ust. § 30 zákoníku práce je upraven pracovní poměr na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou končí podle ust. § 56 uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Na uplynutí doby nemá vliv těhotenství ani péče o dítě. Pracovní poměr je tedy skončen uplynutím doby bez ohledu na to, zda je zaměstnankyně těhotná či se stará o dítě. Před tímto uplynutím ale končí pracovní poměr na dobu určitou podle ust. § 57 také ostatními způsoby uvedenými v ust. § 42 zákoníku práce. Jedná se také o výpověď a okamžité zrušení. Ochrana, která je poskytována podle ust. § 48 ženám, se vztahuje i na tento pracovní poměr, pokud jde o hlavní pracovní poměr.

Není možné znevýhodnit ženy pracující na dobu určitou a ty, které na ni nepracují (zásada rovnosti občanů). Výpovědní lhůta končí uplynutím původní doby pracovního poměru, pokud neskončila již dříve.

V ust. § 58 ZP je upravena zkušební doba. Ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. V tomto případě tedy zaměstnankyně není nijak chráněna z důvodu těhotenství či péče o malé děti.

Vedlejší pracovní poměr je upraven v ust. § 70 ZP. Pro něj podle ust. § 70b odst. 2 ZP neplatí ochranné doby a další úpravy v ust. § 47, § 48 a 49, ani ust. § 53 odst. 3 ZP. Na vedlejší pracovní poměr se pak nevztahuje logicky ani ust. § 155 ZP.

6. 4. 6. Úpravy pracovní doby a práce přesčas

Možnost úprav pracovní doby pro některé skupiny osob je obsažena ust. § 156 ZP, který se zabývá také prací přesčas. Možnost úpravy pracovní doby je jedním z nejdůležitějších druhů ochrany žen,¹⁸² protože zabezpečuje ženám ochranu společenskou, totiž zintenzivnění péče o domácnost a děti a u těhotných žen se pak jedná i o ochranu zdravotní. Individuální úprava pracovní doby je vždy předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, avšak v případě těhotných žen a matek pečujících o dítě do 15 let věku je stanovena kontraktační povinnost zaměstnavatele. Je-li zaměstnáno více žen s individuálně upravenou pracovní dobou, mohlo by to působit rušivě, a proto je dobré tomu předejít přípravou vhodných organizačních opatření a úpravou v kolektivních smlouvách.

¹⁸² jinak obecně obsaženo v § 86 ZP

Hlavní povinnosti zaměstnavatele se týkají zařazování zaměstnankyň do směn a nutnosti zkrácení pracovní doby a její jiné vhodné úpravy. Na tuto druhou povinnost existuje právní nárok.

Zákon stanoví v ust. § 156 odst. 1 povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti.¹⁸³ Zaměstnavatel zařadí pracovníci například toliko do ranní směny nebo naopak vyhradí pro ni podle jejich potřeb směny odpolední. Na zvýhodnění podle ust. § 156 odst. 1 není právní nárok, což je problém a bylo by vhodné změnit toto ustanovení. Je totiž nutné odstranit tyto proklamační ustanovení zákoníku práce, tedy ty ustanovení, které neobsahují právní nárok a tudíž ani sankce.

Podle ust. § 156 odstavce 2 ZP platí, že požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem. Při podání této žádosti zaměstnankyně nezáleží na tom, zda je její dítě samostatné, rozhoduje toliko jeho věk.¹⁸⁴

Pokud jde o zkrácení pracovní doby, není stanoveno, jak až se může tato doba krátit, nesmí se však prodloužit. Zaměstnavatelé mají obecnou povinnost vytvářet podmínky, aby mohli vyhovovat žádostem o kratší pracovní dobu (ust. § 86 odst. 1). Jestliže je ženě na její žádost poskytnuta kratší pracovní doba, náleží jí mzda odpovídající této pracovní době (ust. § 86 odst. 1 ZP). Zkracování pracovní doby je důležité, protože přidá ženě více času na odpočinek, snižuje pracovní únavu, zlepšuje pracovní stav žen a prodlužuje jejich produktivní věk.

¹⁸³ Směna je část stanovené týdenní pracovní doby (§ 83a odst. 5) bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (§ 83 odst. 3).

¹⁸⁴ Věk 15 let byl zvolen, protože zpravidla do tohoto roku je dítě odkázáno na péči rodičů, od tohoto roku je trestně odpovědné (§ 11 trestního zákona) a způsobilé v pracovněprávních vztazích (§ 11 zákoníku práce).

Jiná vhodná úprava pracovní doby spočívá v přiměřeném posunutí začátku nebo konce pracovní doby, přiměřeném posunutí pracovních přestávek,¹⁸⁵ rozdělení směny, sloučení dělené směny a rozvržení pracovní směny na méně než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu. Jednou z úprav, které může žena žádat, je neukládání práce přesčas. Taková úprava je možná spíše ale jenom v některé dny. Žena nemůže nikdy požadovat zkrácení pracovní doby např. tím, že budou u ní vyloučeny přestávky v práci.

Zaměstnankyně má po úpravách pracovní doby nárok na mzdu v nezměněné výši, pokud nedošlo ke zkrácení pracovní doby, jak již bylo řečeno. Může žádat i více vhodných úprav pracovní doby najednou.

Problematickým se může zdát pojem vážné provozní důvody. Musí jít o takové skutečnosti, které tkví v provozu, tedy jednak ty, které se týkají technické a organizační stránky provozu zaměstnavatele a jednak ty, které se týkají ekonomické stránky jeho provozu. Důležitá je také jejich intenzita. Nesmí se zapomenout ani na počet osob, které žádají o úpravu pracovních podmínek a pořadí jejich žádosti.¹⁸⁶ Za vážný provozní důvod nelze považovat to, že ostatní zaměstnankyně by uplatňovaly stejnou výhodu, zájem zaměstnavatele na jednotném začátku pracovní doby nebo všeobecný odkaz na to, že je třeba plnit pracovní program. Ingerencí odborů se zaručuje, aby k odmítnutí žádosti ženy o vhodnou úpravu pracovní doby docházelo jen v řádně odůvodněných případech, kdy opravdu existují provozní důvody.

Všechny citlivé otázky týkající se pracovního poměru je nutné přednostně řešit dohodou. Jestliže zaměstnavatel nevyhoví žádosti

¹⁸⁵ Nesmí být ale porušeno ale ustanovení § 89. Přerušení práce po určitých časových intervalech vede k předcházení problémů z monotónní činnosti a činnosti jednostranně zatěžující organismus. Doporučení odborníků lze shrnout takto: přestávky v práci u žen vykonávající těžší fyzickou práci by měly být delší a to těsně před počátkem poklesu pracovního výkonu, u pracovník vykonávající psychicky náročnou práci jsou vhodné přestávky kratší ale častější.

¹⁸⁶ Nárok na úpravy pracovní doby žen ve smyslu ustanovení § 156 ZP je podle rozhodnutí R 45/1967 nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují soudy. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, fungění náplň, rozvrh práce zaměstnankyně, provozní poměry zaměstnavatele, možnost zajistit zastoupení zaměstnankyně zaměstnancem

zaměstnance, je nutné podat návrh na zahájení soudního řízení,¹⁸⁷ v němž žena musí uvést konkrétně svůj požadavek na úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel pak musí prokázat vážné provozní důvody, jinak soud rozhodne, že zaměstnavatel je povinen žádosti ženy vyhovět.

Zaměstnavatel nesmí podle ust. § 156 odst. 3 ZP zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, práci přesčas.¹⁸⁸ Práce přesčas je totiž nežádoucím jevem, neboť by ženě mohla způsobit zdravotní potíže, ale i potíže obecného rázu, jako problém hlídání dítěte.

Ustanovení ust. § 156 odst. 1 a 2 ZP se vztahuje podle ust. § 270 odst. 1 ZP také na zaměstnance pečující o děti. Ustanovení ust. § 156 se podle ust. § 270 vztahuje jen na odst. 1 a 2, jelikož smyslem zákazu práce přesčas podle odstavce 3 pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší než 1 rok je ochrana zdraví ženy. Tohoto práva mohou využít oba rodiče najednou.

6. 4. 7. Mateřská a rodičovská dovolená a dovolená na zotavenou

Mateřská a rodičovská dovolená je upravena v ust. § 157 ZP a následující. Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při kterých žena potřebuje pomoc společnosti. Jde o lékařskou pomoc, volno v práci i hmotné zabezpečení během tohoto volna, jak z veřejných rozpočtů, tak i vyplývající z vyživovací povinnosti, která působí přímo ze zákona a určuje manželům, že mají mít za trvání

vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech zaměstnavatele a podobně.

¹⁸⁷ § 207 upravuje řešení sporů v pracovním právu. Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy.

¹⁸⁸ Práci přesčas je podle § 83 odst. 6 práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 84, 85 a § 87 odst. 1). Jinak je ovšem definována práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou (§ 86 odst. 1) je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83a); těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

manželství zásadně stejnou životní úroveň.¹⁸⁹ Po dobu mateřské i rodičovské dovolené se musí zaměstnankyni zachovat pracovní poměr, jak již bylo popsáno.

Mateřská dovolená je upravena v ust. § 157 ZP. Jejím účelem je zabezpečit ženě pracovní volno v posledních týdnech těhotenství, v době porodu a v době péče o narozené dítě, tedy v období, kdy je matka pro dítě nenahraditelná. Délka mateřské dovolené je závislá především na ekonomických možnostech státu, ale i tradicích a celkových společenských podmínkách. Z lékařského hlediska by měla činit minimálně 12 týdnů (6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu).

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží v ČR zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů (ust. § 157 odstavec 1). Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem (ust. § 157 odstavec 2). O poskytování mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně žádat. Stačí, jestliže oznámí zaměstnavateli nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise potvrzeném příslušným lékařem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí nebo o

¹⁸⁹ Právní úprava vzájemných majetkových práv manželů prošla vývojem. Nejdříve šlo o zákonné majetkové společenství občanů v § 29 zákona č. 265/1949. Manželské majetkové režimy buď vycházejí ze zákonného společenství manželů a to různého rozsahu, nebo naopak ze zásadní majetkové oddělenosti. Ve většině případů se připouštějí různé smluvní modifikace různého typu. V bývalé ČSSR byl tento problém vyřešen v roce 1964 formou bezpodílového spoluvlastnictví (srov. Knapp, V. a kol.: Občanské právo hmotné, Svazek I. Codex, Praha, 1997, strana 22, str. 255). Od 1.8.1998 je zavedeno společné jmění manželů, srov. Knappová, M. – Švestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné. Aspi, Praha 2002, str. 326 a násl.

zaměstnankyni osamělou (ust. § 157 odstavec 3). Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (ust. § 160 odst. 2) před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu (ust. § 157 odstavec 5). Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů (ust. § 157 odstavec 4).

Mateřská dovolená je institutem pracovního práva. Její poskytnutí tedy není nijak závislé na tom, zda žena má nárok na příslušnou dávku sociálního zabezpečení nebo ne.

Podle ust. § 127 ZP souladu s ust. § 157 zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské i rodičovské dovolené (jde o důležité osobní překážky). Pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě, které se týká zaměstnance, je stanoveno nad rámec rodičovské dovolené díky ust. § 128 ZP. Podle ust. § 128 totiž platí, že nemůže-li zaměstnanec konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno. Vláda stanoví nařízením (nařízení vlády č. 108/1994 Sb.), v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se toto pracovní volno poskytuje a kdy a v jakém rozsahu přísluší zaměstnancům po dobu tohoto pracovního volna náhrada mzdy. Podle ust. § 21 odst. 1 tohoto nařízení přísluší zaměstnanci pracovní volno v rozsahu stanoveném v příloze, jestliže nemůže konat práci z důvodů uvedených v příloze, která je součástí tohoto nařízení. Jednou z důležitých překážek v práci je narození dítěte manželce (družce) zaměstnance, kdy se poskytuje muži pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

Podle ust. § 108 odst. 4 ZP požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení

rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Čerpá-li zaměstnanec mateřskou ale i rodičovskou dovolenou, zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené. Dovolená zaměstnankyně se podle ust. § 110 odst. 1 přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené. V zákoně tedy existuje průlom do zásady, že dovolenou na zotavenou¹⁹⁰ určuje zaměstnavatel. Je to výhodné pro zaměstnankyni, protože si může prodloužit dobu, kterou stráví s dětmi a dovolená na zotavenou se jí nekrátí, jestliže teprve po ní nastoupí na rodičovskou dovolenou. Vláda totiž stanoví podle ust. § 107 odst. 2 nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu. Vláda také stanoví podle ust. § 110c ZP nařízením, které doby se posuzují jako výkon práce, i když zaměstnanec nepracuje. V oblasti dovolené na zotavenou je tímto předpisem nařízení vlády č. 108/1994 Sb.. Podle ust. § 40 nařízení tedy platí, že pro účely dovolené na zotavenou se za výkon práce považuje pouze doba mateřské dovolené, tedy 28 či 37 týdnů u ženy, a u muže doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém je žena oprávněna čerpat shora uvedenou mateřskou dovolenou. Pro účely dovolené na zotavenou se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení. Rodičovská dovolená u žen a rodičovská dovolená u mužů v rozsahu rodičovské dovolené ženy, které pro přehlednost uvádím již nyní, jsou překážkou v práci neuvedenou v příloze zákona, a proto¹⁹¹ nejsou výkonem práce a jde pro účely dovolené na zotavenou o dobu zameškanou. Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec tedy v příslušném

¹⁹⁰ Srov. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. C. H. Beck, Praha, 2001, str. 191

¹⁹¹ V § 11 jsou upraveny podmínky krácení dovolené. Ke krácení dovolené zaměstnance, který jinak splnil požadavky v § 101 zákoníku práce, dochází tehdy, jestliže zaměstnanec nepracoval pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce (§ 40). Dovolená se mu krátí za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 22 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenou vyčerpanou podle § 108 odst. 4 zákoníku práce před nástupem rodičovské dovolené však nelze z důvodu čerpání rodičovské dovolené krátit. Další podmínky krácení dovolené jsou v § 11 odstavci 2 až 6.

kalendářním roce splní podmínku vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok, tj. včetně dob, jež se pro účely dovolené na zotavenou posuzují jako výkon práce, odpracuje alespoň 60 dnů a požádá zaměstnavatele o určení dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, vznikne jí nárok na celoroční, nekrácenou výměru dovolené (nezmeškala-li před nástupem na mateřskou dovolenou alespoň 100 pracovních dnů). V praxi tak dochází k situacím, kdy zaměstnankyně (zaměstnanec) v příslušném kalendářním roce fakticky neodpracovala ani jeden pracovní den a vznikne jí nárok na celoroční, nekrácenou výměru dovolené. Pokud by však žena nepožádala zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, ale bezprostředně po skončení mateřské dovolené by začala čerpat rodičovskou dovolenou, která se nepovažuje za výkon práce, z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené by po zameškání 100 a více pracovních dnů došlo ke krácení dovolené na zotavenou. Podmínkou pro krácení dovolené je však skutečnost, že zaměstnankyně v příslušném kalendářním roce odpracuje alespoň 60 dnů podmiňujících vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok (včetně dob, jež se pro účely dovolené na zotavenou posuzují jako výkon práce). Činí-li součet dob, které se v příslušném kalendářním roce posuzují jako výkon práce, méně než 60 dnů, zaměstnankyni nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniknout nemůže a nedochází ani ke krácení dovolené na zotavenou. Zaměstnankyni v takovém případě může vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny podle § 104 zákoníku práce, a to za každých 22 odpracovaných dnů v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok. Zákoník práce stanoví, že pokud si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce mj. i pro překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Je-li i v následujícím kalendářním roce čerpána

rodičovská dovolená a dovolenou na zotavenou, na niž vznikl nárok v předchozím kalendářním roce, nelze vyčerpat ani v tomto následujícím kalendářním roce, v lednu dalšího roku vznikne zaměstnankyni (nebo zaměstnanci) nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.¹⁹²

Je nutné říci, že vyčerpání celé délky mateřské dovolené je právem, nikoli povinností zaměstnankyně. Toto je omezeno toliko ustanovením ust. § 157 odst. 5 zákoníku práce. Omezení spočívá v tom, že tento návrat se nesmí uskutečnit dříve než 6 týdnů po porodu. Vrací-li se žena do práce a nečerpá celé období, smí se vrátit do práce, i když se s jejím dřívějším návratem nepočítalo. Vrátili-li se do práce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel podle ust. § 147 ZP povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště a to v souladu s ust. § 35 odst. 1 písm. a) ZP. Jedná se o zařazení na tutéž práci a pracoviště, kde byli zaměstnankyně nebo zaměstnanec zaměstnání před vznikem uvedené překážky v práci; v praxi se v takových případech mluví o zařazení „na původní židli“. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. V pracovní smlouvě bývají druh práce a místo výkonu práce vymezeny poměrně široce, pro zaměstnance je výhodnější konkrétnost pracovní smlouvy. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nemůže v jiných případech, než jsou uvedeny výše, zařadit tyto zaměstnance na jinou než původní práci a pracoviště. Kdyby je zaměstnavatel odmítal zařadit na tuto práci, odpovídal by za škodu podle ust. § 187 ZP a tyto osoby by se mohly domáhat tohoto zařazení u soudu.

V praxi často dochází k situacím, kdy zaměstnavatel přijme za zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou jiného zaměstnance.

¹⁹² Blíže ust. § 109 ZP

Neuvědomí si přitom, že zaměstnankyni musí v případě, že nebylo pracovní místo zrušeno, zařadit na původní práci a pracoviště. A tak se často stává, že na jedno pracovní místo má zaměstnavatel po příchodu zaměstnankyně z mateřské dovolené dva zaměstnance. V takovém případě jde jednoznačně o pochybení zaměstnavatele, který uvedenou situaci jen obtížně řeší. K zamezení vzniku uvedených negativních situací je zapotřebí, aby zaměstnavatel při přijímání dalšího zaměstnance za zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, uzavřel s novým zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou – do doby nástupu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené.

Po dobu nepřítomnosti v práci z důvodu mateřské dovolené podle ust. § 127 ZP nepřisluší zaměstnankyni náhrada mzdy. V zákoně číslo 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, je proto v ust. § 6 upraven institut peněžité pomoci v mateřství. Jde o obligatorní dávku nemocenského pojištění, jejímž účelem je hmotné zabezpečení žen, které z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o narozené dítě nemohou pracovat a nemají proto nárok na mzdu. Jde o nejstarší dávku poskytovanou ženám z důvodu těhotenství a mateřství.

S účinností od 1. 1. 2001 byl zaveden již zmíněný institut rodičovské dovolené upravený v ust. § 158 ZP, který nahradil další mateřskou dovolenou.¹⁹³ Tento institut byl zaveden v souladu se Směrnicí ES č. 96/34. Nová právní úprava je velmi vhodná, protože dosavadní úprava další mateřské dovolené již nebyla v souladu s faktickým stavem, protože i otec dítěte mohl čerpat pracovní volno z důvodu péče o dítě, ale šlo u něj pouze o poskytování pracovního volna bez nároku na náhradu

¹⁹³ Bod 5 čl. II zákona číslo 155/2000 Sb., který mění zákoník práce, stanoví přechodné ustanovení. Doba čerpání další mateřské dovolené se ode dne účinnosti tohoto zákona posuzuje jako doba čerpání rodičovské dovolené.

mzdy v důsledku důležité osobní překážky v práci. Ženy a muži mají touto úpravou zrovnoprávněno postavení v péči o dítě. Účelem rodičovské dovolené je zapojit do výchovy dítěte i otce¹⁹⁴ vzhledem k tomu, že rozhodující pozitivní podmínkou rozvoje dítěte je podle odborníků teplo a bezpečí, které mu mohou poskytovat jeho rodiče.¹⁹⁵ Účelem není zdravotní ochrana, ale toliko společenská ochrana ženy a muže, totiž tato dovolená má vést k prohloubení péče o dítě. Povinnosti při ochraně zaměstnanců v souvislosti s péčí o dítě jsou uloženy všem zaměstnavatelům bez ohledu na jejich velikost a počet zaměstnanců. Nárok na mateřskou dovolenou není podmíněn splněním podmínek pro poskytnutí dávek v mateřství podle právní úpravy v oblasti sociálního zabezpečení.

Podle zákona tedy platí, že k prohloubení péče o dítě je tedy zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Otec o rodičovskou dovolenou může požádat až na dobu po narození dítěte. Zda druhý rodič čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou nemusí zaměstnanec dokládat, pro zaměstnavatele to není rozhodující.

Za minimální délku rodičovské dovolené se považuje 1 měsíc, protože by se mělo umožnit zaměstnavateli obstarat přiměřenou náhradu místo zaměstnance, který na ni odchází, a také to, že až uplynutím této doby se může viditelně projevit účinek další prohloubené rodičovské péče. Ani zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří čerpají další mateřskou dovolenou do 3 let věku dítěte, nelze však bránit v dřívějším návratu do práce, než uplyne ta část rodičovské dovolené, kterou si zaměstnanec nebo zaměstnankyně původně vyžádali. Je však nutné také chránit

¹⁹⁴ Úprava, kdy rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče, se poprvé vyskytla ve Švédsku v roce 1974.
¹⁹⁵ Srov. Hradilková, T.-Pexiederová, A.: Rará péče: Vznik služeb a role rodičů v EU. Sociální politika. č. 1, 2001, s. 7-9

zaměstnavatele a zaměstnanec by měl alespoň oznámit svůj úmysl vrátit se do práce s dostatečným předstihem. Starší judikatura¹⁹⁶ tento stav popsala tak, že „jestliže zaměstnankyně neuvedla doby, po kterou chce setrvat na další mateřské dovolené (dnes rodičovská dovolená), ačkoli to byla její povinnost, je třeba vycházet z toho, že žádá její poskytnutí až do dosažení tří let věku dítěte (ust. § 240 odst. 3 ZP). (...) Nelze však souhlasit s názorem vysloveným zaměstnankyní, že může kdykoliv ukončit další mateřskou dovolenou a trvat na výkonu práce podle pracovní smlouvy. Pokud by tomu tak bylo, pak je zbytečné ustanovení ust. § 157 odst. 2 věty druhé ZP (dnes ust. § 158), že se další mateřská dovolená, poskytuje v rozsahu, o jaký zaměstnankyně požádá. Toto ustanovení má upravit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnankyní po konkrétně stanovenou pracovní dobu a není bez významu, že je to zaměstnankyně, která o délce této doby rozhoduje a zaměstnavatel je povinen její požadavek respektovat. Na druhé straně však i zaměstnankyně musí respektovat zájmy zaměstnavatele, který například za ni na konkrétně stanovenou dobu přijme jiného zaměstnance, který také právem spoléhá na trvání pracovního poměru na sjednanou dobu.“¹⁹⁷ Při návratu do práce zaměstnankyně z rodičovské dovolené a zaměstnance z rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nemá již zaměstnavatel povinnost zařadit je na původní práci a pracoviště. V těchto případech platí obecná povinnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Tuto povinnost má zaměstnavatel nejen při vzniku pracovního poměru, ale i v době jeho trvání. Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit zaměstnanci ani práci odpovídající pracovní smlouvě, měl by se pokusit o dohodu se zaměstnankyní či zaměstnancem na změně pracovní smlouvy. Jestliže však k dohodě o změně pracovní smlouvy nedojde a zaměstnanec jinou práci

¹⁹⁶ Sp. zn. 13 Co 413/95 Krajského soudu v Hradci Králové

¹⁹⁷ Srov. Hochman, J.: Judikatura v pracovním právu. Linde, Praha, 1999, str. 139 a 140

vykonávat nebude, jde o ostatní překážku na straně zaměstnavatele podle ust. § 130 odst. 1 zákoníku práce. Po dobu trvání této překážky v práci přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně či zaměstnanec žádat. ZP nestanoví formu této žádosti, může být tedy písemná i ústní. Samozřejmě z důvodu právní jistoty bude praktičtější a vhodnější, bude-li tato žádost podána písemně.¹⁹⁸ Není rozhodující, jestli rodičovská dovolená bezprostředně navazuje na mateřskou dovolenou. Žena se může do práce vrátit a teprve poté požádat o rodičovskou dovolenou. Možné je i přerušené poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnavatel musí žádosti zaměstnance vždy vyhovět.

Žena musí být, jak již bylo naznačeno, vyživována ze zákona manželem.¹⁹⁹ Kromě toho existuje i peněžní pomoc státu, rodičovský příspěvek. Dnešní úprava rodičovského příspěvku je v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Rodičovská dovolená trvá zaměstnanci nejpozději do 3 let věku dítěte, ale tento věk se liší od věku dítěte stanoveném pro státní sociální podporu osobám pečujícím o malé děti.²⁰⁰ Rodičovský příspěvek je poskytován do 4 let věku dítěte, i když rodičovská dovolená trvá jen do 3 let věku dítěte. Ustanovení ust. § 30 zákona stanoví podmínky nároku na rodičovský příspěvek. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku, nebo do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Rodičovský příspěvek mu náleží, jestliže dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti

¹⁹⁸ Ze žádosti musí být jasné, že je žádáno o poskytnutí rodičovské dovolené z důvodu péče o dítě a také to, na jak dlouho žadatel požaduje uvolnění z práce, tedy rozsah, o jaký je žádáno.

¹⁹⁹ Jestliže se manželka rozhodla využít svého práva na další mateřskou dovolenou (nyní rodičovskou dovolenou), může žádat podle rozhodnutí R 46/1970 nejméně po tuto dobu (jestliže jsou splněny zákonné podmínky) od manžela, aby ji vyživoval. Vzájemná vyživovací povinnost manželů předchází vyživovací povinnosti rodičů k jejich vdaným nebo ženatým dětem; jestliže tedy rodiče pomáhali své dceři, šlo o bezplatná plnění jen ve vztahu k ní, která nijak neovlivňují rozsah vyživovací povinnosti manžela k ní.

²⁰⁰ Původně se ženám poskytoval mateřský příspěvek. Mateřský příspěvek byl nahrazen v roce 1990 rodičovským příspěvkem. Od 1. 10. 1995 je rodičovský příspěvek poskytován podle zákona o státní sociální podpoře. Právní úprava navazuje na zákon č. 382/1990 Sb..

předškolního věku nejvýše pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci; dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně, dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně a dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně a jestliže stupeň zdravotního postižení zraku nebo sluchu obou rodičů (osamělého rodiče) je v rozsahu 50 % a více (ust. § 9). Při péči o totéž dítě náleží rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů, a je-li v rodině více dětí zakládajících nárok na rodičovský příspěvek, náleží při péči o tyto děti rodičovský příspěvek jen jednomu z rodičů, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad státní sociální podpory, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná. Jestliže v rodině [§ 7 odst. 2 písm. b)] došlo v kalendářním měsíci k zániku nároku na rodičovský příspěvek proto, že dítě dovršilo věk uvedený v odstavci 1, a v témže kalendářním měsíci vznikl nárok na rodičovský příspěvek z důvodu péče o další dítě, náleží rodičovský příspěvek v tomto kalendářním měsíci jen jednou. Podle principu státní sociální podpory, že v rodině má přednost poskytování dávek nemocenského pojištění před státními dávkami a že ze stejného důvodu, a tím je péče o dítě v rodině, nelze poskytnout více stejných nebo podobných dávek sloužících ke stejnému účelu, rodičovský příspěvek rodiči nenáleží, jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a

to v době ode dne narození dítěte. Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela.

Jestliže chce zaměstnankyně nebo zaměstnanec poté, co jejich dítě dovršilo věku tří let, dále o dítě celodenně pečovat a pobírat rodičovský příspěvek, bude záležet především na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak budou řešit otázku dalšího vývoje jejich pracovního poměru. Jde o možnost poskytnutí pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy podle ust. § 128 ZP a v návaznosti na to podle ust. § 21 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., které ale zaměstnavatel nemusí poskytnout, nebo možnost rozvázání pracovního poměru. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, jsou povinni tito zaměstnanci po uplynutí tří let věku dítěte nastoupit do práce a konat práci podle pracovní smlouvy. Nenastoupí-li zaměstnanec do práce, má zaměstnavatel možnost dohodnout se s ním na skončení pracovního poměru, popřípadě použít krajní prostředek skončení pracovního poměru-výpověď.²⁰¹ V praxi se vyskytují dva názory na možnost výpovědi z pracovního poměru při nenastoupení do práce po dovršení tří let věku dítěte, odmítl-li zaměstnavatel poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci pracovní volno po dovršení tří let věku dítěte. Podle jednoho názoru může dát zaměstnavatel v takovém případě výpověď podle ustanovení ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce a podle druhého názoru může dát zaměstnavatel výpověď podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. První důvod [písm. e)] vychází z nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro

²⁰¹ Neposkytne-li zaměstnavatel pracovní volno, je zaměstnanec povinen totiž nastoupit do práce, protože stále platí ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele osobně konat práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

výkon sjednané práce nebo požadavků pro řádný výkon práce; zaměstnanec je totiž povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Druhý důvod [písm. f)] vychází ze závažného porušení pracovní kázně; tím, že zaměstnanec nekoná osobně práci podle pracovní smlouvy, závažně porušuje pracovní kázeň. Je však na zaměstnavateli, jaký použije výpovědní důvod.

Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (tzv. náhradní rodinná péče) je upravena ust. § 159 ZP. Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory (ust. § 159 odstavec 1). Mateřská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců (ust. § 159 odstavec 2) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. I rodič, který převzal dítě do péče, má nárok na rodičovský příspěvek.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec vždy oprávněni čerpat současně (ust. § 160 odstavec 1). Je možné také přerušit mateřskou dovolenou. Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přerušit se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená a její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se podle zákona mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku. Zákon upravuje tedy mimořádné situace, které mohou nastat v době, kdy by za normální situace náležela zaměstnanci mateřská nebo rodičovská dovolená.

6. 4. 8. Přestávky ke kojení

Přestávky ke kojení jsou ženám poskytovány podle ust. § 161 ZP. Matce, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení (ust. § 161 odstavec 1). Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu (ust. § 83a ZP), přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu

stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku (ust. § 161 odstavec 2). Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (ust. § 161 odstavec 3).

V souladu s Evropskou sociální chartou byla doba přestávek ke kojení prodloužena zákonem z původní délky až do doby dosažení 1 roku dítěte. Dítě je třeba kojit v určitých pravidelných intervalech, regulovaných věkem dítěte. Délka přestávek je volena tak, aby žena mohla své dítě v klidu a řádně nakojit. Existuje zde závislost počtu přestávek ke kojení na délce matčiny pracovní doby a věku dítěte. Počet přestávek ke kojení klesá s rostoucím věkem dítěte a kratší délkou pracovní doby. Po době, kdy je ženám podle zákona zaručena přestávka ke kojení, je kojení dětí již výjimečné, proto po uplynutí této doby nemá již žena nárok na přestávku, a musela by žádat o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy pro osobní překážky v práci (ust. § 128 a § 21 odst. 2 nařízení 108/1994 Sb.). Kojí-li žena více dětí, počet přestávek se násobí počtem kojených dětí.

Nárok na přiznání přestávek ke kojení vzniká, i když to není v zákoně stanoveno, oznámením úmyslu kojit zaměstnavateli a předložením potvrzení od lékaře. Nelze souhlasit s tím, že žena musí o přestávky žádat. Přestávky se poskytují kdykoliv během pracovní doby, není tedy nutné odpracovat část dne. V některých zemích se na rozdíl od ČR předpokládá určitá doba vykonané práce před poskytnutím přestávek ke kojení. Očekává se totiž, že žena před odchodem do zaměstnání své dítě nakojí.

6. 4. 9. Další úprava pracovních podmínek žen v zákoníku práce

Další úprava týkající se žen je obsažena v ust. § 90 ZP. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny je upraven v ust. § 90.²⁰² Tento odpočinek může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku mimo jiné v nepřetržitých provozech. Ženám pracujícím v nepřetržitých provozech může však být tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Stísněné bytové podmínky v českých rodinách bohužel častokrát nepřispívají k možnosti řádného odpočinku po práci.

Dohody o pracovní činnosti a o provedení práce patří mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr podle ust. § 232 ZP. Na obě dohody se nevztahují ustanovení části II. zákoníku práce a to ani analogicky, protože dohody jsou specifickými instituty, ale vztahuje se na ně část IV. ZP. Při sjednání výše odměny u dohod o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel respektovat ust. § 1 odst. 3 až 5 a ust. § 7 odst. 2 až 6 ZP a před uzavřením dohody má povinnost postupovat podle ust. § 1 odst. 3 až 5 ZP. V pracovním poměru je to zaměstnanec sám, kdo musí vykonat práci. Není tedy usnadněna kombinace péče o děti a práce, jako je tomu v jiných zemích, tím, že by za ženu, která pečuje o děti a domácnost, mohl práci vykonat někdo jiný. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je to možné, neboť lze vykonat práci za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě podle ust. § 233 odst. 1 písm. b).

²⁰² Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin.

7. Pracovní podmínky žen podle zvláštních zákonů

Ustanovení § 2, 3, 4, 5 a 5a zákoníku práce stanoví pravidla pro uplatňování zákoníku práce na některé skupiny osob. Pro tyto osoby může platit odlišná úprava pracovních podmínek těhotných žen a matek malých dětí. Zvláštní zákony v oblasti pracovního práva se týkají i zásady zákazu diskriminace, jak již bylo naznačeno.

Zákoník práce se nevztahuje na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Pro ně bude platit souhrnná úprava v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,²⁰³ u policistů vzhledem k účinnosti tohoto zákona dosud platí z. č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Pokud jde tedy o policisty, dosud se ustanovení, jež stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, obsažené v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti podle ust. § 155 a § 155a zákona č. 186/1992 Sb., použijí obdobně také na služební poměr příslušníků Policie České republiky. Dne 1. ledna 2007 nabude účinnosti zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kterým bude zrušen i zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Podle ust. § 16 odst. 4 prozatím neúčinného zákona přijetí občana do služebního poměru nebude možné odepřít z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za toto jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Ustanovení § 77 odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zakáže ve služebním poměru diskriminaci z celé řady důvodů. Nový zákon upravuje také přestávky ke kojení (ust. § 61), mateřskou a rodičovskou dovolenou (ust. § 82 - 84) a další podmínky

²⁰³ Jde o příslušníky Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.

výkonu služby příslušnic (ust. § 85). Úprava je téměř totožná se zákoníkem práce. Pokud jde o strážníky obecní policie, platí pro ně obecná úprava zákoníku práce (ust. § 4 odst. 2 zákona o obecní policii č. 553/1991 Sb.).

Problematika pracovních podmínek žen je upravena i v zákoně č. 218/2002 Sb., služebním zákoně, který nabývá účinnosti 1. 1. 2007.²⁰⁴ V díle 3 zákona je stanoveno, na které osoby se tento zákon vztahuje. Jedná se o zaměstnance v ministerstvech a dalších správních úřadech. Služební úřad je povinen podle ust. § 80 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.²⁰⁵ Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance 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 (ust. § 80 odstavec 3).²⁰⁶ Mateřská dovolená státních zaměstnankyň a rodičovská dovolená státních zaměstnanců se řídí ust. § 157 až 160 zákoníku práce (ust. § 102 odst. 1 zákona). Podle ust. § 45 se státní zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec, čerpají-li rodičovskou dovolenou, zařadí také mimo výkon služby, přičemž po tuto

²⁰⁴ Srov. Hendrych, D.: Správní právo. Obecná část. C.H.Beck, Praha, 2003, str. 443 a násl., zákonem č. 626/2004 Sb., v části deváté, čl. IX, bodě 8 stanovena na 1.1.2007

²⁰⁵ Před vznikem pracovního poměru k přípravě na službu se rovné zacházení řídí § 28 větou třetí zákoníku práce. V služebních vztazích je pak podle zákona číslo 218/2002 Sb. zakázána podle jeho § 80 odstavce 2 jakákoliv diskriminace státních zaměstnanců z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

²⁰⁶ Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, má státní zaměstnanec právo podle odstavce 5 domáhat se, 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 (§ 7 odst. 2 občanského soudního řádu). Byla-li ale ve značné míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 5, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích. Výši nemajetkové újmy podle věty první 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. Služební úřad

dobu jim nepřísluší plat. V díle 2 hlavy IX. jsou upraveny podmínky výkonu služby těhotných státních zaměstnankyň a státních zaměstnankyň-matek. Převedení státní zaměstnankyně, která vykonává službu zakázanou těhotným ženám, na jiné služební místo nebo zařazení státní zaměstnankyně, která vykonává službu v noci, na denní službu, včetně kojících státních zaměstnankyň, se řídí podle ust. § 100 zákona ust. § 153 zákoníku práce. Zařazování státních zaměstnankyň pečujících o děti k výkonu služby ve směnách, kratší doba výkonu služby nebo jiná vhodná úprava doby výkonu služby, o kterou požádá státní zaměstnankyně, a omezení výkonu služby přesčas státních zaměstnankyň, se řídí podle ust. § 101 zákona ust. § 156 zákoníku práce.²⁰⁷ Přestávky ke kojení se započítávají do doby výkonu služby a po jejich dobu se plat nekrátí. Tyto přestávky ke kojení se řídí ust. § 161 odst. 1 a 2 zákoníku práce (dle ust. § 102 odst. 2).

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, se zabývá také otázkami spojenými s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Podle ust. § 38 odst. 1 se vojákovi na žádost poskytne rodičovská dovolená po dobu, po kterou se mu poskytuje peněžitá pomoc²⁰⁸ nebo rodičovský příspěvek.²⁰⁹ V ust. § 41 je stanovena zvláštní úprava průběhu služby vojákyně. Podle odstavce 1 nesmí být těhotná vojákyně, žena do konce devátého měsíce po porodu a vojákyně, která kojí, určována do služeb, jejichž výkon podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství. 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 svým souhlasem (odstavec 2). Těhotná vojákyně a vojákyně pečující o dítě

nesmí státního zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících ze služebního poměru (odstavec 4).

²⁰⁷ Toto oprávnění se v zájmu rovného zacházení poskytuje také státních zaměstnanců, kteří pečují o dítě.

²⁰⁸ Srov. § 12a zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění

²⁰⁹ § 30 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

mladší 8 let může být odvelena do jiného místa služebního zařazení, přeložena a vyslána na služební cestu nad základní dobu služby jen se svým souhlasem (odstavec 3). Odstavce 2, 3 a 4 se vztahují také na vojáky, kteří pobírají peněžitou pomoc a osamělé vojáky, kteří trvale pečují o dítě. Vojákyňe, která je těhotná, vojákyňe do konce devátého měsíce po porodu a vojákyňe, která kojí, nesmí konat činnost, která škodí jejímu organismu, a činnost, která ohrožuje její mateřské poslání, přičemž je povinna neprodleně oznámit a doložit služebnímu orgánu skutečnosti rozhodné pro posouzení zákazu činnosti vztahující se k jejímu služebnímu zařazení (odstavce 6 a 7). Ministerstvo obrany v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou činnosti a pracoviště, které jsou zakázány vojákyňím, které jsou těhotné, vojákyňím do konce devátého měsíce po porodu a vojákyňím, které kojí. Úprava je podobná nebo přímo odkazuje na zákoník práce. Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se 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. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z pohlaví, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyňe kojí. Je zakázáno 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 se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává a který je pro výkon této služby nezbytný (ust. § 2 odst. 3).

Podle zákona č. 6/2000 Sb., o soudech a soudcích (ust. § 84 odst. 4), nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak, použijí se na pracovní vztah soudce přiměřeně ustanovení zákoníku práce a jiných

pracovněprávních předpisů. Podle toho se použije i úprava zvláštních pracovních podmínek žen stanovená v zákoníku práce. Zákony č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství (ust. § 18 odst. 6), a č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv (ust. § 27), stanoví tutéž úpravu, stejná úprava platí i na ostatní osoby uvedené v ust. § 5 zákoníku práce. Ustanovení zákoníku práce, jež stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, se podle ust. § 146 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, použijí přiměřeně i na služební poměr příslušníků BIS. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, stanoví v ust. § 38 povinnost územně samosprávného celku, aby při přijímání do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků bylo soustavně přihlíženo i k rovnoměrnému zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Taková opatření se nepovažují za diskriminaci, nesmí však směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality současně s ní přijímaných osob do pracovního poměru úředníků nebo při jmenování vedoucích úředníků.

Pokud došlo k porušení práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, upravuje kromě zákoníku práce, zákon o zaměstnanosti (ust. § 4 odst. 10), služební zákon (ust. § 80 odst. 5) a zákon o vojácích z povolání (ust. § 2 odst. 5) právo oběti diskriminačního jednání domáhat se upuštění od jednání a odstranění důsledků nežádoucího jednání. Zákoník práce (ust. § 7 odst. 4 a 5), zákon o zaměstnanosti (ust. § 4 odst. 11 a 12) a služební zákon (ust. § 80 odst. 5 a 6) také stanoví právo oběti diskriminace na zadostiučinění, případně na náhradu nemajetkové újmy v penězích, byla-li v nemalé míře snížena její důstojnost. Uvedená práva zákoníku práce se podle zákona o služebním poměru příslušníků Policie České republiky (ust. § 155) vztahují i na příslušníky Policie České republiky a podle zákona o BIS (ust. § 146) i na příslušníky BIS. Také dosud neúčinný

zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (ust. § 77 odst. 9) stanoví, že příslušník, jehož práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení byla porušena, má právo domáhat se upuštění od tohoto porušování, odstranění jeho důsledků a přiměřeného zadostiučinění. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, upravuje v ust. § 11 a násl. právo na ochranu osobnosti, podle něhož se může osoba, jejíž občanská čest nebo lidská důstojnost byly dotčeny, domáhat upuštění od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, odstranění následků těchto zásahů, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Zvláštní přístup k těhotným ženám a k matkám malých dětí je stanoven také v zákoně č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Dle ust. § 31 je ve věznicích respektován zákaz prací pro odsouzené ženy. Pokud jde o další přístup k těhotným a matkám, tento zákon v ust. § 66 stanoví pro těhotné odsouzené a matky, které jsou 6 měsíců po porodu, zákaz kázeňských trestů ve formě např. samovazby. Dle následujícího paragrafu je pak možné za podmínek stanovených v zákoně umožnit, aby žena měla u sebe dítě zpravidla do věku 3 let a starala se o něj, pokud takové dítě nebylo svěřeno do výchovy jiné osobě. Žena o to musí požádat, proti zamítavému rozhodnutí ředitele věznice se lze bránit stížností. Navíc, ředitel věznice může matce nezletilého dítěte prodloužit po vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dítěte dobu, po kterou je přerušen výkon trestu až o 10 dní v kalendářním roce k návštěvě dítěte, tj. na 30 dní (viz ust. § 56 zákona). Dle prováděcí vyhlášky k zákonu č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, se při zacházení s ženou při výkonu trestu přihlíží k psychickým a fyziologickým zvláštnostem žen, jakož i k zvláštním potřebám těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících matek.

Pro připomenutí občanský soudní řád (ust. § 26 odst. 3), ale i zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (ust. § 35 odst. 4), umožňují, aby účastníka ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví zastupovalo sdružení vzniklé na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, pokud k jeho činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací. Podobné ustanovení obsahuje také zákon o ochraně spotřebitele (ust. § 25 odst. 2), podle něhož může podat návrh na zahájení řízení u soudu o zdržení se protiprávního jednání ve věci ochrany práv spotřebitelů a být účastníkem takového řízení sdružení, v jehož stanovách jsou uvedeny tyto cíle. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, v ust. § 49 odst. 1 písm. e) navíc stanoví, že přestupku proti občanskému soužití se dopustí ten, kdo jinému způsobí újmu pro jeho příslušnost k pohlaví anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.

8. Nový zákoník práce

V současné době projednává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR nový zákoník práce. Co se týče zvláštních pracovních podmínek žen a zákazu diskriminace, nedošlo k velkým změnám, změny souvisí pouze se změněnou strukturou nového zákona.

Zaměstnavatel musí dle navrhovaného ust. § 13 odst. 2 zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání, musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Dle ust. § 16 jsou zaměstnavatelé povinni 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. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis, tj. antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání, bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému

opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

Zaměstnavatel podle nové úpravy nesmí i nadále dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Zákaz výpovědi se nevztahuje jako doposud na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny (přemístění zaměstnavatele s určitou důležitou výjimkou a jeho zrušení) a z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou) a pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [ust. § 52 písm. g) nového zákona], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. V této úpravě se liší navrhovaná úprava od té dosavadní v tom, že výpověď nemůže být dána zaměstnankyni tehdy, dochází-li k přemístění zaměstnavatele mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Ze zprávy o plnění Evropské sociální charty Českou republikou totiž vyplývá, že existuje nesoulad právního stavu v České

republiky s povinnostmi vyplývajícími z přijatých závazků. Podle závěru Evropského výboru pro sociální práva k plnění čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty nelze přemístění zaměstnavatele považovat za ukončení jeho činnosti a těmito důvody nelze ospravedlnit propuštění zaměstnance či zaměstnankyně během mateřské, popřípadě rodičovské dovolené.

Důležité je navrhované ust. § 55 odst. 2, podle kterého zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (jako doposud).

Mateřská a rodičovská dovolená jsou upraveny v ust. § 195 a násl.. Délka mateřské a rodičovské dovolené a jejich další úpravy jsou téměř shodné jako dosavadní úprava. V souladu s novou právní úpravou nemocenského pojištění se ale navrhuje, aby právo na mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů příslušelo nadále pouze zaměstnankyni, která porodila dvě nebo více dětí a nikoli také zaměstnankyni osamělé. Obdobná změna se navrhuje v případě mateřské dovolené v délce 31 týdnů, jde-li o převzetí dvou nebo více dětí do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dětí, jejichž matka zemřela, přičemž omezení doby jejího poskytování se posouvá z dosavadních osmi měsíců na jeden rok věku dítěte.

Dosavadní úprava zákazu některých prací žen, která je obsažena i v navrhované úpravě v ust. § 238, není i nadále v souladu s požadavky Směrnice č. 76/207/EHS, ve znění Směrnice 2002/73/ES, zejména čl. 3 písm. a), pokud jde o rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání a písmeno b), pokud jde o pracovní podmínky, neboť v roce 1951 vstoupila pro tehdejší Československo v platnost již výše uvedená Úmluva MOP č. 45 z roku 1935, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. 441/1990 Sb.), podle které je smluvní strana povinna ve vnitrostátním zákonodárství zajistit zákaz práce žen v

podzemí s určitými výjimkami, které odpovídaly ust. § 150 odst. 1 dosavadního zákoníku práce. Na tuto skutečnost je nutné upozornit. Česko je touto úmluvou vázáno od 1. ledna 1993 jako nástupnický stát Československa. Za situace, kdy je stát postaven před skutečnost, že má splnit mezinárodní závazky, které si vzájemně odporují, jeví se lepším řešením vypovězení zmíněné úmluvy MOP. S ohledem na podmínky úmluvy je vypovězení možné každých 10 let ode dne podepsání úmluvy. Česká republika již zahájila kroky k vypovězení této úmluvy, avšak procedura jejího vypovězení od prvních kroků vlády až po schválení Parlamentem ČR bude trvat několik měsíců. Zrušení zákazu práce žen v podzemí je záležitostí s minimálním dopadem na praxi, protože v České republice nejsou signály, že by ženy měly zájem nastoupit na práce konané v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol (se stanovenými výjimkami). Formální odstranění obecného zákazu práce žen však bude možné až po vypovězení uvedené úmluvy MOP a nový zákoník práce tedy nemění dosavadní právní úpravu.

Ustanovení § 239 až 241 upravují pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, popřípadě o jiné fyzické osoby. Ustanovení § 239 upravuje jednak povinnost zaměstnavatele převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci v případě, že koná práci, která je těhotným ženám zakázána, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, jednak povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné ženy, ženy, která kojí, nebo matky do konce 9. měsíce po porodu, která pracuje v noci, o zařazení na denní práci. Ochrana této skupiny žen spočívá v zohlednění změn fyziologického stavu v důsledku těhotenství a porodu a je shodná s dosavadním zákoníkem práce. V navrhovaném ustanovení § 240 je upravena možnost vysílání na pracovní cesty těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti, popřípadě o jiné fyzické osoby, jen s jejich souhlasem shodně se platným ZP. Ustanovení § 241 opět shodně s nynější

právní úpravou zohledňuje potřeby zaměstnanců pečujících o děti, popřípadě o jiné osoby. Těmto zaměstnancům je zaměstnavatel povinen umožnit kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody. Těhotné ženy a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než jeden rok nesmějí být zaměstnávány prací přesčas.

Ustanovení § 242 upravuje přestávky ke kojení za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako ust. § 161 dosavadního zákoníku práce.

9. Úprava de lege ferenda a zhodnocení stávajících poměrů

Již částečně v předešlém textu jsem se zamyslela nad úpravou zvláštních pracovních podmínek žen, nyní poukáži na některé další problémy.

Obecně považuji zvláštní pracovní podmínky, jak budu nyní jen opakovat, za institut nutný a správný. Důvody byly již vysvětleny a souvisí především ze zdravotními a sociálními specifiky žen. Prvním diskutovaným problémem jsou zákazy některých prací pro ženy. Mluvíme-li o nich, zákonodárce zde ženy (včetně žen těhotných) chrání zákazem těch pracovních činností, které by mohly mít nepříznivý vliv na jejich zdraví a mateřské poslání. Důvodem legislativců byla tedy skutečnost, že při zaměstnávání žen nelze přehlížet jejich fyzické možnosti, (ne)schopnost vykonávat namáhavá zaměstnání a už vůbec ne jejich roli matky. Vzhledem k principu zákazu diskriminace, jsou však všem ženám správně zakázány toliko některé z těch druhů prací, které lze považovat za velmi obtížné, těžké a fyzicky příliš náročné, tedy zdraví ohrožující, u nichž nelze použít argumenty týkající se diskriminace zákazem těchto konkrétních několika málo prací, protože zájem na ochraně žen a jejich zdraví je mnohem výraznější. K problému diskriminace a jejího rozšíření lze navíc dodat, že tyto zákazy se týkají jen minima žen, protože lze předpokládat, že vzhledem k povaze vykonávané práce by se ženy do jejich vykonávání zřejmě stejně nehrnuly. Při bližším posouzení ustanovení zákoníku práce tedy nelze vzhledem k těmto skutečnostem souhlasit s tím, že ženy diskriminuje. Řešení problematiky rovnoprávnosti a pracovních podmínek žen, které by vůbec nepřihlíželo k zřejmým rozdílům mezi ženami a muži a požadovalo by zrušení zákazu některých prací, bych tedy zcela jistě považovala za příliš unáhlené.

Větší počet prací zakázaných pro ženy těhotné, krátce po porodu či kojící, pro které platí zvláštní úprava, je pak také ospravedlnitelný.

Zájem společnosti na jejich ochraně je vyšší, společnost chrání citlivější ženské tělo i nenarozené děti, vědoma si i psychického rozpoložení mladých matek. Zdraví je vždy přednější, ne všechny ženy si to během těhotenství uvědomí a poté může být pozdě.

Shrnu-li to, z důvodu právní jistoty a toho, že tu existuje zájem na ochraně ženského zdraví a celé populace, je možné souhlasit s tím, aby byly tyto zákazy v zákoně a v prováděcím předpise (pro ženy těhotné, kojící a matky krátce po porodu) nadále ponechány. Přece jenom se může vyskytnout situace, že žena bude nucena z finančního důvodu nastoupit na jakoukoliv práci, neváží zdravotní rizika dostatečným způsobem a tento stav by poté mohl mít nepříznivé dopady na její zdraví a popřípadě i reprodukční schopnosti. I kdyby však byl nakonec ze zákoníku práce jejich zákaz vypuštěn, myslím si, že o tato zaměstnání by vzhledem k jejich povaze mezi ženami nebyl stejně zájem, jistota je zde ale jistě na místě.

Obecně úprava zákazu některých prací nesmí být nikdy nepřiměřená a to v obou směrech. Přílišná může působit diskriminačně, slabá naopak nevnímá již zmíněné vrozené a tradiční nevýhody žen v pracovním procesu. Je nutné zachovat princip rovnosti pohlaví a umožnit ženám, pokud ovšem nejde o ženy, jejichž ochrana je tím největším zájmem společnosti nebo o ta nejnáročnější povolání, samostatné rozhodování o vhodnosti zaměstnání pro jejich zdraví. Střet svobodné volby zaměstnání ženou s restriktivním ustanovením zákona a jeho prováděcím předpisem je tak podle mého názoru vyřešen v České republice správně.

Zákoník práce by měl obsahovat i jiné minimální požadavky při ochraně žen v pracovním procesu a další úprava by pak měla vycházet ze smluvního ujednání. Tato úprava legitimně chrání jejich zdraví a pomáhá zaměstnankyním při péči o děti. Je ale nutné brát v úvahu, že děti mohou přivádět na svět sice pouze ženy, vychovávat by je ale měli i jejich manželé

a partneri. Proto byla zcela správně přijata opatření k umožnění jejich účasti na výchově dětí v ust. § 270 zákoníku práce. I tak se v Česku málokdy stane, aby muž zůstal doma s dítětem, praxe je bohužel stále ještě tradiční.

To je samozřejmě kromě zavedeného přístupu dáno především nedostatečným a hlavně nižším finančním ohodnocením ženské práce. Je výhodnější pro rodinu, je-li pracujícím rodičem otec. Beru-li nedostatečné finanční ohodnocení ženy jako jednu z hlavních příčin skutečnosti, že jsou to z velké většiny ony, kdo zůstává s dětmi doma, je nutné problém vidět v širších souvislostech. Stát musí deklarovat v zákoně zákaz diskriminace žen, včetně zavedení zásady rovného odměňování (zákon o zaměstnanosti, zákoník práce i o platu, o mzdě či nejobecněji v Listině), jako základního principu, řešení však vidím především v jakési osvětě (jak to např. stanoví dokumenty vlády), důraznější kontrole zaměstnavatelů, změně myšlení společnosti. Bohužel ani soudní praxe příliš ženám nepřeje a známé soudní případy nerovného postavení nedopadly pro ženy dobře. Ženy si příliš netroufají ozvat se v případě pochybností týkajících se postupu zaměstnavatelů i pro tyto neúspěchy. Tradičně ženská odvětví jako např. školství jsou méně honorována a je těžké určit, zda je to způsobeno počtem v nich pracujících žen, nebo zda naopak výše mezd vedla k feminizaci těchto oborů. Řešení této problematiky je mnohem složitější.

Všechna ustanovení týkající se úprav pracovní doby tedy umožňují ženám (bohužel i přes ust. § 270 v praxi stále většinou pouze jim) lépe se zapojit do pracovního procesu a odstraňují přirozené nevýhody žen. Se stávajícími právními předpisy, které umožňují ženám úpravu pracovní doby, lze souhlasit, problémem je ale to, že zůstávají nevyužity především vzhledem k finanční nutnosti žen pracovat. I neochota zaměstnavatelů splňovat oprávněné požadavky žen hraje roli (i když by neměla), ženy se však spíše vzhledem k nejisté situaci na trhu práce nechtějí do hovorů na

toto téma pouštět. V budoucnu by zřejmě bylo příhodnější, kdyby byla úprava pracovních podmínek založena ve větší míře na smluvním ujednání mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem. Individuálně sjednané pracovní podmínky (při zachování minimální nutné ochrany vyvolané fyziologickými zvláštnostmi žen a jejich mateřským posláním v zákoníku práce) mají svou budoucnost, je však nutné, aby se v tomto směru zlepšily vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Řešení této problematiky vidím tak například v možnosti sjednat s příslušnou zaměstnankyní pružnou pracovní dobu.²¹⁰ Ta by byla velkým přínosem, protože by zajistila ženám možnost lépe reagovat na potřeby rodiny, péči o dítě či by vedla k lepší organizaci volného času. Dnešní ust. § 85a ZP a násl. upravuje pružnou pracovní dobu dostatečně. Bylo by výhodné rozšířit použití tohoto institutu na více pracovních poměrů, protože pružná pracovní doba by mohla pomoci ženám v jejich péči o děti a domácnost. Žena by si mohla lépe zorganizovat svůj volný čas, péči o dítě a zaměstnání a lépe by mohla reagovat na rodinné potřeby. Při uplatňování pružné pracovní doby si totiž zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (jde o tzv. volitelnou pracovní dobu). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti, (tzv. základní pracovní doba). Začátek a konec základní pracovní doby stanoví zaměstnavatel tak, aby při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činila v jednotlivých dnech nejméně pět hodin. Volitelnou pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel na začátek a konec směny tak, aby úsek volitelné pracovní doby na začátku směny činil při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin nejméně jednu hodinu.²¹¹

²¹⁰ Před zařazením úpravy týkající se pružné pracovní doby do zákoníku práce byla vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 20. prosince 1989 č. 196/1989 Sb., o pružné pracovní době. Při zavedení a uplatňování pružné pracovní doby platila podle § 1 odst. 2 této vyhlášky ustanovení zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů, pokud tato vyhláška nestanovila jinak. Tato vyhláška nabyla účinnosti dnem 1. ledna 1990. Tato úprava se příliš nelišila od té dnešní, zavedené novelou zákona č. 155/2000 Sb..

²¹¹ Srov. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. C.H.Beck, Praha, 2001, str. 256

Umožnění skloubení práce a starostí o rodinu napomáhá také systém tzv. sdílení práce (tzv. job-sharing, u nás u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) uplatňovaný v některých zahraničních právních úpravách. Jedná se o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru 4 hodiny a 4 hodiny či 2 hodiny a 6 hodin. Společně odpovídají za výkon práce a mezi sebou si sami kontrolují pracovní výkon a splnění úkolů. Jeho uplatnění se mi zdá rozumné a vhodné by jistě bylo i upravit ho jako zákonný institut a poté vnést do povědomí českých zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Vrátím-li se k předešlým odstavcům, zákaz práce v noci tak, jak je nyní chápán jako nikoli generální, je nutný, jinak by se mi zdál až příliš ochrannářský a diskriminační. Zde neexistují nutné důvody pro zvláštní úpravu týkající se všech žen a dnešní úprava je proto dostačující.

Pokud mám hodnotit některé další instituty zákoníku práce, generální zákaz přesčasů pro těhotné ženy a matky dětí do 1 roku věku by měl podle mého názoru být změněn na nárok na tuto úpravu, nikoliv povinnost. Zdá se mi, že zákonodárce zde byl příliš ochrannářský. Institutem, který by mohl mít v budoucnu význam, jsou přestávky ke kojení. Ty by totiž mohly spolu se zavedením institutu rodičovské dovolené vést ke skloubení práce a péče o dítě. I ty je nutné vnést do povědomí pracujících i nepracujících matek malých dětí.

Souhlasím s úpravou zákoníku práce v oblasti rozvázání pracovního poměru. Je dostatečná, jelikož i chráněné skupiny žen musí dodržovat určitou normu chování během pracovní činnosti a nelze je chránit ani tehdy, když zaměstnavatel provádí organizační změny na pracovišti. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, právní úprava by měla i v tomto případě chránit určitým způsobem těhotné ženy. Těhotenství by nemělo být důvodem rozvázání pracovního poměru za žádných okolností, protože jde o diskriminaci. Problémem je, že

písemné rozvázání pracovního poměru nemusí obsahovat důvod, kterým právě toto těhotenství a v podstatě neperspektivnost zaměstnankyně pro zaměstnavatele může být. Je proto nutná i změna tohoto ustanovení, aby celá úprava mohla fungovat.

Pokud chci dále hodnotit současnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen, musím připomenout, že samozřejmě závisí na ekonomické vyspělosti státu. Pokud jde o rodičovskou či mateřskou dovolenou, bylo by ideální, kdyby se malým dětem dostatečně dlouho mohli věnovat oba rodiče beze strachu o finanční zabezpečení rodiny. Rodina, která by netrpěla typickým stereotypem, kdy matka je s dítětem doma, otec přináší peníze, nestará se příliš o domácnost, což pokračuje i poté, co žena pokud možno co nejdříve po porodu nastoupí do práce, protože musí, i když by raději byla s ním doma a za vyrovnané pomoci otce se o dítě starala, by byla jistě vhodná. Podle tohoto modelu by bylo pouze na rodičích, zda si zvolí kariéru nebo péči o rodinu, ale byli by vždy finančně zabezpečeni. Jelikož takový stav není možný, je nutné upravit v zákonných předpisech podmínky rodičů při péči o děti nejvýhodnějším možným způsobem. Pokud jde o délku mateřské a rodičovské dovolené, je dostačující. Nesouhlasím ale příliš s rozdílnou délkou rodičovské dovolené a doby, po kterou je při splnění podmínek stanovených v zákoně poskytován rodičovský příspěvek, který také není nejvyšší. Tato úprava nemusí jednak působit příliš srozumitelně vůči laické veřejnosti, může také působit potíže při uplatňování v praxi. Neexistující nárok na pracovní volno po uplynutí 3 let od narození dítěte může vést k zbytečnému sporu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Problémem také zůstává, že muži se sice věnují dětem stále více, rodičovská dovolená je ale stále výjimečným jevem. To vychází z tradice, ale také z toho, že plat mužů je podstatně vyšší než průměrný plat žen, jak již bylo několikrát poukázáno. Není obvyklé, aby muž byl tím, kdo přeruší svou kariéru a šel se starat na plný úvazek o

dítě. Je nutné posílit vědomí tedy i o možnosti vybírat si rodičovskou dovolenou. Role mužů při péči o děti a domácnost bude muset stoupnout.

Stát musí v souladu se svými možnostmi poskytovat peněžitou pomoc podle zákonů v oblasti sociálního zabezpečení. Jestliže chce stát pomoci ženám skloubit jejich úlohu matky s jejich prací, musí jim pomoci také při péči o dítě. Bylo by pěkné, kdyby stát více podporoval péči o předškolní děti mimo domov. Je nutné vyřešit problémy s nedostatečnou kapacitou a finanční dostupností jeslí, mateřských školek a dalších obdobných institucí, které napomáhají ženám pečujícím o děti v jejich pracovním zapojení. Jednalo by se tedy o péči o děti předškolního věku, ale pomohla by i pomoc dětem, které již chodí do školy, nejsou ale samostatné. Rozvoj kvalitních zájmových kroužků i dalších organizovaných, penězi (ideálně zcela zdarma nebo za velmi nízký poplatek) dostupných aktivit při školách by umožnil ženám mít více času soustředit se na sebe, svou práci, kariéru, při zachování potřebné výchovy dětí samozřejmě za rovnocenné spoluúčasti partnera. Je možné uvažovat i o státní pomoci rodičům, kteří si najímají pečovatelky či chůvy pro děti jako je tomu v některých evropských státech. Zaměstnavatelé se také mohou na této péči podílet, např. mohou poskytovat dětské prázdninové programy.

Postavení matky a manželky velmi ovlivňuje pracovní uplatnění ženy a její kvalifikaci. Tyto faktory ale také zpětně působí na vztah v manželství a výchovu dětí. V pracovněprávních vztazích je vždy třeba zajistit uplatnění zásady rovného zacházení, zejména finančního ohodnocení žen za práci stejné hodnoty, protože v této problematice neexistuje žádné zásadní vysvětlení nerovného zacházení. V mnoha státech si zejména problematika uplatňování zásady rovnoprávnosti vyžádala i zavedení nových institucí, které mohou účinně podporovat politiku rovných příležitostí. Tyto instituce mají zejména možnost přijímat stížnosti na diskriminační zacházení, poskytnout podporu v oblasti práva či vykonávat

vědeckou činnost v této oblasti. Měly by také spolupracovat s nevládními organizacemi. V ČR bylo k provedení těchto požadavků správně zřízeno Oddělení pro rovnost mužů a žen při MPSV a Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Při aplikaci těchto zásad je nutné podporovat také činnost justičních a správních orgánů, aby byla teorie řádně uplatňována i v praxi.

Vzhledem k tomu, že dnes do značné míry převládá tradice v upřednostňování kariéry mužů a ženy tak mají mnohem menší možnost kariérního růstu vzhledem k péči o děti a domácnost, je tak nutné tyto nerovnosti odstraňovat. Nejde jen o dodržení principu zákazu diskriminace, ale k jejímu faktickému odstraňování. K tomu slouží některá opatření upravená částečně v ust. § 1, nazývaná také pozitivní diskriminací, ať již jde o oblast opatření k vyrovnání rozdílů mezi pohlavími, která diskriminují muže, tak o zvláštní pracovní podmínky žen. Právní řád ČR ženy tedy nediskriminuje, ať již jde o oblast práva soukromého či veřejného, ba naopak v některých případech jim poskytuje vyšší ochranu než mužům. Někdy může působit až příliš ochránářsky, jak jsem již naznačila, což může naopak působit problémy v zaměstnanosti žen. Takovými ochránářskými instituty se mohou zdát ustanovení o pracích zakázaných ženám se všemi poznámkami, které jsem k nim učinila, musím však zopakovat, že „diskriminační“ ustanovení jsou nutná, běžná a jistě ospravedlnitelná. Je dobře, že i naše legislativa s nimi počítá.

Ženy obecně, zejména pečující o malé děti a ženy těhotné, patří k ohrožené skupině na trhu práce a zaměstnání je pro ně velmi těžké získat, proto by se jim měla i nadále poskytovat ochrana v oblasti zaměstnanosti a podpory vyhledání pracovního místa. Je nutné dbát i zde uplatnění zásady rovného zacházení, zejména při přijímání pracovnice, včetně nabídek prací v inzerátech.

Dříve byly právní zájmy zaměstnaných žen mnohem více sledovány než je tomu dnes, zejména šlo o kontrolu státních orgánů a odborů. Dnes se ženy musí o svá práva starat mnohem více samy a vyžaduje se tak po nich větší aktivita, proto by měl stát podle mého názoru více pomáhat ženám k uplatnění jejich práv, zejména poskytováním informací.

Z mého hodnocení právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen je patrné, že úpravu v českém právním řádu považuji za dostatečnou. Právní předpisy Česka jsou v souladu s evropskými směrnici a jsou dostatečně vyvážené. Nebrání ženám vykonávat jiné práce než je nezbytně nutné k ochraně jejich zdraví a k dostatečné péči o dítě zároveň, zavedením rodičovské dovolené umožňuje v mladých rodinách výchovu nejen mateřskou, ale i ze strany otce, i další ustanovení jsou vhodná. Výtky nepředstavují zásadní problém a nemění nic na tom, že českou právní úpravu hodnotím pozitivně.

Závěr

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen a úprava zákazu diskriminace, který má vliv na právní postavení žen ve společnosti, tvoří nesmírně zajímavou problematiku. Má stoletou tradici mezinárodní úpravy i progresivní současnost na poli EU.

Česká právní úprava prodělala novelami zákoníku práce změny s cílem vyhovět evropským předpisům. Euronovely zákoníku práce z. č. 155/2000 Sb. a 46/2004 Sb. se výrazně pozitivně podílely na stavu české legislativy. Bude zajímavé sledovat, kam až zajdou změny zákona, které se jistě s vývojem společnosti a jejího myšlení týkajícího se rovného postavení mužů a žen objeví, a také to, zda díky tomu současná pozitivní ustanovení ve prospěch žen na poli zvláštních pracovních podmínek přetrvají. Bude zřejmě nutné zachovat úpravu poskytující ochranu těhotným ženám a matkám malých dětí. Dočkáme se ale časů, kdy ženy budou zaměstnávány v dolech? Úprava zákazu prací ženám bude jistě předmětem diskusí a to nejen v rámci ČR, ale především na půdě EU.

Moje práce se také zaměřila na charakteristiku české společnosti na počátku 21. století. Statistiky ukazují, že česká společnost se po roce 1989 změnila. Budeme sledovat, jak se nadále bude vyvíjet, jak se budou její typické znaky lišit od charakteristik národů ostatních unijních států a jak členství v EU poznamená její vývoj.

Obsah

Úvod	2
1. Postavení žen v české společnosti	4
1. 1. Zaměstnanost žen	4
1. 2. Peněžní ohodnocení práce žen	8
1. 3. Vzdělanost	11
1. 4. Porodnost v ČR	11
1. 5. Sňatečnost v ČR	13
1. 6. Rozvodovost v ČR	15
2. Mezinárodní úprava právního postavení žen	17
2. 1. Mezinárodní organizace působící v oblasti pracovního práva	17
2. 2. Vývoj mezinárodní právní úpravy pracovních podmínek žen	18
3. Úprava pracovních podmínek žen v Evropské unii	29
3. 1. Evropská společenství a Evropská unie	29
3. 2. Povaha evropského práva	32
3. 3. Integrace ČR do EU	35
3. 4. Pracovní právo EU	36
3. 5. Zásada rovného odměňování v právu EU	36
3. 6. Kompetence EU v oblasti pracovního práva	41
3. 7. Zásada rovného zacházení v právu EU	43
3. 8. Pracovní podmínky žen v EU	53
4. Historie právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen v ČR	57
4. 1. Období do roku 1945	57
4. 2. Úprava po roce 1945	61
5. Ústavní základ zvláštních pracovních podmínek žen	71
6. Úprava právního postavení žen v zákoníku práce	74

6. 1. Zásada rovnosti v českém právu	74
6. 2. Antidiskriminační zákon	84
6. 3. Pojem pracovní podmínky a důvody zvláštní úpravy pracovních podmínek žen	92
6. 4. Zvláštní pracovní podmínky žen	97
6. 4. 1. Ustanovení § 149 ZP	97
6. 4. 2. Zákazy prací a vyhláška č. 288/2003 Sb.	98
6. 4. 3. Převedení na jinou práci	104
6. 4. 4. Pracovní cesty a přeložení	108
6. 4. 5. Rozvázání pracovního poměru	110
6. 4. 6. Úpravy pracovní doby a práce přesčas	117
6. 4. 7. Mateřská a rodičovská dovolená a dovolená na zotavenou	120
6. 4. 8. Přestávky ke kojení	133
6. 4. 9. Další úprava pracovních podmínek žen v zákoníku práce	135
7. Pracovní podmínky žen podle zvláštních zákonů	136
8. Nový zákoník práce	143
9. Úprava de lege ferenda a zhodnocení stávajících poměrů	148

Seznam použité literatury a právní předpisy

Knihy:

Adamus, V.: Mezinárodní dokumenty o lidských právech. Linde, Praha, 2000

Arnold, R. - Král, R. - Svoboda, P. - Tichý, L. - Zemánek, J.: Evropské právo. C. H. Beck, Praha, 1999

Bañouch, H. - Fedorko, M.: Mezinárodní organizace. Masarykova univerzita, Brno, 2001

Barták, K.: Průvodce Evropskou unií. Ministerstvo zahraničních věcí ČR, Praha, 2000

Baumruk, J.: Komentář a pokyny k vyhlášce MZ ČR č. 261/1997 Sb. ze dne 6. 10. 1997, kterou se stanoví práce a pracoviště zakázaná ženám, těhotným ženám a mladistvým. Fortuna, Praha, 1998

Berger, V.: Judikatura Evropského soudu pro lidská práva. IFEC, Praha, 2003

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

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Všehrd, Praha, 1994

Břeská, N. - Pilátová, J. - Příb, J.- Špundová, E.: Mateřská a rodičovská dovolená. Grada publishing, Praha, 2002

Bureš, J. - Drápal, L. - Mazanec, M.: Občanský soudní řád. Komentář. C. H. Beck, Praha, 1994

Císařová, D. - Hýbnerová, S. - Koubová, E. - Radvanová, S. - Štangová, V.: Právní postavení žen v České republice. Karolinum, Praha, 1997

Český svaz žen: Jde to!. Praha, 2005

ČSÚ: Statistická ročenka. Scientia, Praha, 2004

Doležal J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Aspi, Praha, 2002

Fischlová, D.: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2005

Gavlas, M. a kol.: Pracovní právo. Masaryka univerzita v Brně, Brno, 2001

Gregorová, Z. - Píchová, I.: Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích. Masarykova universita v Brně, Brno, 2001

Hanzalová, D.: Pracující ženy v Československu. Práce, Praha, 1975

Hanzlík, V.: Právní poradce v mateřství. Mona, Praha, 1976

Hendrych, D.: Správní právo. Obecná část. C. H. Beck, Praha, 2003

Hendrych, D. - Hendrychová, S. - Hrstková, J. - Novotný, O. – Štangová, V.
- Zuklínová, M.: Právní postavení žen v ČR. Nadace Gender Studies,
Praha, 1998

Hloušková, L.: Postavení ženy v pracovním poměru. Práce, Praha, 1973

Hochman, J.: Judikatura v pracovním právu. Linde, Praha, 1999

Hochman, J. - Jouza, L. - Kottbauer, A.: Novela zákoníku práce č.
155/2000 Sb. ve vztahu k právu Evropských společenství. Linde, Praha,
2000

Huttlová, E.: Organizace práce a pracovní podmínky. VŠE, Praha, 1997

Jakubka, J. - Michal, P. - Špundová, E. - Tomandlová, L.: Zákoník práce a
související právní předpisy s komentářem. Anag, Olomouc, 2003

Janáková A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Andragogos,
Olomouc, 1999

Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem od 1. 1. 2001, 1. a 2 díl. Polygon,
Praha, 2001

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

Kalenská, M. - Koloušek, J. - Polášek, J.: Žena v pracovním poměru. Práce,
Praha, 1977

Kalenská, M. - Novotná, E. - Štangová, V. - Troster, P.: Studie vypracovaná v rámci programu Phare. Approximation of Legislation. Praha, 1996

Kincl, J. - Skřejpek, M. - Urfus, V.: Římské právo. C. H. Beck, Praha, 1995

Knappová, M. - Švestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné 3. Aspi, Praha, 2002

Kocourek, J. - Trylč, L.: Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. Anag, Praha, 2003

Koldinská, K. - Tomeš, I.: Sociální právo Evropské unie. C. H. Beck, Praha, 2003

Král, R.: Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR. C. H. Beck, Praha, 2002

Král, R.: Zásady aplikace komunitárního práva národními soudy. C. H. Beck, Praha, 2003

Křížková, A. - Pavlice, K.: Management generových vztahů: postavení mužů a žen v organizaci. Management press, Praha, 2004

Kubínková, M. a kol.: Zákoník práce po novele s účinností od 1. 1. 2001. Soudy, Praha, 2000

Leiblová, Z.: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvích a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. ANAG, Olomouc, 2005

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

MPSV: Pracovní podmínky a sociální dialog. MPSV, Praha, 2000

Nováková, J.: Rovná práva a příležitosti pro muže a ženy v Evropské unii. MPSV, Praha, 2002

Nováková, J.: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha, MPSV, 1999

Nováková, J.: Zásada nediskriminace v Evropské unii. MPSV, Praha, 2001

Odbor pro evropskou integraci a mezinárodní vztahy: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. MPSV, Praha, 1998

Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád. Ústavní systém, I. díl. Linde, Praha, 1998

Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád. Práva a svobody, II. díl. Linde, Praha, 2002

Pavlík, P.: Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Gender Studies Centre, Praha, 2004

Polášek, J.: Žena v pracovním poměru. Práce, Praha, 1967

Potočný, M.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. C. H. Beck, Praha, 1996

Spirit, M. a kol.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Prospektum, Praha, 1999

Svorenňová - Királyová, B.: Žena 20. století ve světě práce. Práce, Praha, 1968

Šlosarčík, I.: Právní rámec evropské integrace. Europeum, Praha, 2003

Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Univerzita Karlova, Praha, 1987

Štěpánková, B.: Plnění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, MPSV, Praha, 2003

Šturma, P.: Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. C. H. Beck, Praha, 2003

Tichý, L. a kol.: Dokumenty ke studiu evropského práva. Linde, Praha, 2002

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

Články:

Bičáková, O.: Zaměstnávání žen a občanů pečujících o děti. Právo a rodina. Roč. 5, č. 11 (2003), s. 1-3

Blahož, J.: Rovnoprávnost mužů a žen ve sjednocující se Evropě se zvláštním zřetelem na tuto otázku v České republice. Právník. Roč. 142, č. 4 (2003), s. 321-341

(Bo): Těhotná žena. Sondy odborových svazů. Roč. 4, č. 6 (1993), s. 8

Bognárová, V.: Rodičovská dovolená a péče o dítě. Zdravotnictví a právo. Č.10 (2001), s. 20-23

Bohatcová, V.: Ženy v číslech. Ekonom. Roč. 42, č. 22 (1998), s. 66

Bor, J.: Matka, dítě a zaměstnání. Sondy odborových svazů. Roč. 4, č. 2 (1993), s. 10

Brumovský, K.: Práce žen v noci. Práce a mzda. Roč. 30, č. 9 (1982), s. 36-38

Čermáková, M. - Hejná, B.: Jsou v České republice diskriminovány ženy v přístupu v vedoucím funkcím a v systému odměňování? Ekonom. Roč. 42, č. 24 (1998), s. 36

Čermáková, M.: Segmentace pracovního trhu v České republice: ženy a muži-zaměstnanost. S 95: Státní správa a samospráva. Roč. 6, č. 7 (1995), s. 21-23

Čermáková, M.: Zaměstnanost žen a vzdělání jako faktor sociální diference. Sociální politika. Roč. 23, č. 5 (1997), s. 9 - 10

Čermáková, M.: Ženy a transformační proces. Sociologické aktuality. Roč. 4, č. 10 (1993), s. 10

Černý, J.: Vliv jednostranné zátěže na výskyt vetebrogenních obtíží u žen v některých strojírenských profesích. Bezpečnost a hygiena práce. Roč. 26, č. 6 (1976), s. 168

Darbellay, A.: Pirani a domácí pušky. Nová přítomnost. Č.1 (1998), s. 11-12

(DD): Nárok na dovolenou. Sondy odborových svazů. Roč. 4, č. 9 (1993), s. 2

Dvořáková, Z.: Ženy a mzdová diskriminace. Politická ekonomie. Roč. 47, č.1 (1999), s. 41-50

Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika. Č. 11 (1998), s. 2-4

Fuchs, M.: Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika. Č. 10 (1998), s. 2-5

Gibsonová, M.: Více péče ochraně zdraví a pracovním podmínkám žen. Bezpečnost a hygiena práce. Roč. 29, č. 6 (1979), s. 168-169

Grygarová, D.: Rozhodnutí evropských soudů a institucí. ESD: Aplikace zákazu diskriminace na základě pohlaví v přístupu k výhodám poskytovaným zaměstnavatelem. Soudní rozhledy. Č. 8 (2003), s. 292-296

Halířová, G.: Obecný pohled na pracovní podmínky žen. Právník. Roč. 144, č. 5 (2005), s. 518-533

Halířová, G.: Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. Zdravotnictví a právo. Roč. 8, č. 8 (2004), s. 4-12

Halířová, G.: Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. Právní rozhledy, Roč. 11, č. 11 (2003), s. 562-565

Haňdiak, M.: K niektorým problémom zamestnaných žien. Podniková organizace. Roč. 23, č. 11 (1969), s. 25-28

Hanuš, V.: Fyziologicko-hygienické problémy práce žen. Bezpečnost a hygiena práce. Roč. 19, č. 1 (1969), s. 31-33

Hanuš, V.: Program výzkumu postavení ženy v práci a v socialistické společnosti. Odbory a společnost, 1968, č. 5/6, s. 95-101

Hanuš, V.: Žena, práce a současnost. Odborář. Roč. 22, č. 14 (1969), s. 16-17

Harantová, E.: Na ženskou překvalifikovaná. Mladý svět. Roč. 15, č. 17 (1998), s. 22-24

Havelková, B.: Diskriminace žen v oblasti odměňování. Právo a zaměstnání. Roč. 10, č. 12 (2004), s. 2-9

Holá, A.: Některé otázky práce přesčas a noční práce žen. Socialna politika. Č.4 (1976), s. 3-4

Holý, D.: Analýza mzdové disparity mužů a žen na podkladě výběrového šetření mezd zaměstnanců. Statistika. Roč. 36, č. 2 (1999), s. 53-68

Hradilková, T. - Pexiederová, A.: Raná péče: Vznik služeb a role rodičů v EU. Sociální politika. č. 1, 2001, s. 7-9

Hrubý, K.: Směrnice k rovnému zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám. DaF týdeník. Roč. 9, č. 5 (2003), s. 12-15

Hůlková, R.: V zaměstnanosti rovnost neplatí. Ekonom. Roč. 43, č. 17 (1999), s. 26

-jj-: Pracovní podmínky těhotných žen a matek. Sondy odborových svazů. Roč. 2, č. 41 (1991), s. 9

Janáková, A.: Bezpečnost a ochrana zdraví určitých skupin osob. Daně a právo v praxi. Roč. 2, č. 18 (1997), s. 28-30

Jansová, M.: Ze statistiky zaměstnanosti žen ve Francii. Statistika. Roč. 36, č. 5 (1999), s. 243

Jouza, L.: Nové pracovní předpisy k ochraně žen mladistvích. Právo a rodina. Roč. 5, č. 12 (2003), s. 19-21

Jouza, L.: Pracovní doba žen a matek. Svobodné slovo. Roč. 50, č. 256 (1.1.1994), s. 8

Jouza, L.: Pracovní podmínky žen a matek. Výrobní družstevnictví. Roč. 38, č. 3 (1992), s. 6

Jouza, L.: Pracovní právo-výhody v zaměstnání. S 97. Roč. 8, č. 42 (1997), s. 9

Jouza, L.: Práva, jistoty a nároky žen a matek v zaměstnání. Čs. Profit. Roč. 2, č. 17 (1991), s. 1-10

Jouza, L.: Zvláštní pracovní podmínky žen. Moderní řízení. Roč. 27, č. 7 (1992), s. 93-96

Jouza, L.: Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých v novele zákoníku práce. Bezpečnost a hygiena práce. Roč. 39, č. 7 (1989), příloha s. 1-16

(KK): Těhotná uchazečka o zaměstnání. Sondy odborových svazů. Roč. 4, č. 30 (1994), s. 9

Kohlerová, Z.: Má žena právo volit si své zaměstnání bez ohledu na své zdraví?. Zábrana škod. Roč. 17, č. 9/10 (1969), s. 8-9

Kořánová, M.: Zaměstnanost matek: tři přístupy. Sociální politika. Roč. 22, č. 12 (1996), s. 5-6

Kriseová, E.: Asociální-ismus (práce žen). Literární listy. Roč. 1, č. 10 (1968), s. 5

Krýsa, I.: Polemika o kontrole ochrany zdraví při práci. Zdravotnictví a právo. Č.11 (2001), s. 23-24

Lacina, K.: Evropský trh práce. Veřejná správa 99'. Roč. 10, č. 1 (1999), s. 26-27

Lisá, B.: K podpoře rovnosti příležitostí mužů a žen v EU. Sociální politika. Č. 5 (2001), s. 4-5

(man): Zrovnoprávnění těhotných žen a netěhotných mužů při noční práci. Sondy odborových svazů. Roč. 4, č. 13 (1994), s. 2

Marhold, F.: Pracovní právo v Evropských společenstvích-přehled. Právo a zaměstnání. Roč. 1, č. 6 (1995), s. 2-13

Mašková, H.: Mateřství v kontextu aktuálních legislativních změn. Sociální politika. Č. 12 (2002), s. 14-16

Matyášek, P.: K problematice zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Právo a zaměstnání. Roč. 5, č. 1-2 (1999), s. 15-22

Moulis, J.: Vývoj na trhu práce v západní Evropě. Svět hospodářství. Roč. 35, č. 2 (1994), s. 7

Myslivočková, O.: Ženy nebrat. Reflex. Roč. 9, č. 20 (1998), s. 18-19

Nováková, J.: Veřejná diskuse na téma rovnost mužů a žen. Sociální politika. Č. 2 (2002), s. 9

Paragrafy do kapsy: Práva zaměstnaných žen: Sondy odborových svazů. Roč. 3, č. 30, 31 (1992), příloha s. 1-4

Patočková, M.: Platy českých žen jsou nezvykle nízké. MF Dnes. Roč. 16, č. 99 (28. 4. 2005)

Pe: Co brání ženám v postupu? Moderní řízení. Roč. 38, č. 11 (2003), s. 79-80

Polášek, J.: Odbory a zákaz prací pro ženy. Odborář. Roč. 21, č. 19 (1968), s. 17-18

Pomahač, R.: ESD: Ženy mají mít stejnou šanci na přijetí do služby se zbraní jako muži. Soudní rozhledy. Č. 2 (2000), s. 62-64

Pospíšil, B.: Pracovní podmínky žen ve strojírenství. Podniková organizace. Roč. 43, č. 3 (1989), s. 103-108

Pourová, M.: Řešení nezaměstnanosti ve venkovských oblastech. Zemědělec. Roč. 3, č. 14 (1995), s. 5

Pourová, M.: Ženy v současném období transformace zemědělství. Zemědělec. Roč. 3, č. 11 (1995), s. 5

Práce zakázané těhotným ženám a mládeži. Sondy. Roč. 13, č. 40 (16.10.2003), s. 1-4

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 1 (2003), s. 6-11

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 2 (2003), s. 8-12

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 3 (2003), s. 5-8

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 4 (2003), s. 8-14

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 5 (2003), s. 10-12

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 6 (2003), s. 7-9

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 7 (2003), s. 7-8

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 8 (2003), s. 5-6

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 9 (2003), s. 7-10

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 10 (2003), s. 6-8

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 11 (2003), s. 4-5

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 12 (2003), s. 4-6

Rovné postavení mužů a žen v zaměstnání v právu EU. DaF týdeník. Roč. 7. č. 13 (2003), s. 4-6

Salač, J. - Salačová, S.: Rozhodnutí evropských soudů a institucí. Zákaz propouštění těhotné zaměstnankyně na dobu určitou. Soudní rozhledy. Č. 7 (2002), s. 270-272

Salačová, S.: Rozhodnutí evropských soudů a institucí. ESD: Přípustná podpora zaměstnankyním během mateřské dovolené. Soudní rozhledy. Č. 11 (2000), s. 355-356

Slezáková, A.: Rovnost je stále mýtus: genderové studie zkoumají rozdíly v postavení mužů a žen. Týden. Roč. 5, č. 38 (1998), s. 70-75

Steiner, D.: Diskriminace v ilegalitě: vláda bojuje s problémem, na který si postižení nestěžují. Týden. Roč. 10, č. 40 (2003), s. 32

Svobodová, E.: K právní úpravě pracovních podmínek žen. Právo a zaměstnání. Roč. 9, č. 2 (2003), s. 2-9

Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání. Č. 6 (2001), s. 2-4

Štangová, V.: K připravované euronovele zákoníku práce. Právo a zaměstnání. Č. 11 (2003), s. 9-14

Štangová, V.: K připravované novele zákoníku práce. Právo a zaměstnání. Č. 3-4 (2000), s. 3-9

Tangová, V.: Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. Právo a zaměstnání. Roč. 10, č. 9 (2004), s. 10-12

Troster, P.: Sbližování českého pracovního práva s právem Evropské unie. Právník. Roč. CXXXVI, č. 10-11 (1997), s. 833-842

Uhrová, E.: Když se práce proměňuje ve vykořisťování. Sondy. Roč. 14, č. 15 (22. 4. 2005), s. 15

Ulmannová, Z.: Ženy, otrokyně pracovního procesu. MF Dnes. Roč. 15, č. 228 (30. 9. 2004). s. A/8

Zukal, J.: Nezaměstnanost stálý problém Evropské unie. Mezinárodní politika. Roč. 21, č. 5 (1997), s. 17-18

Zukal, J.: Rovné příležitosti pro muže a ženy- důležitý cíl sociální politiky EU. Veřejná správa. Roč. 14, č. 17 (2003), s. 24-25

Zuzák, R.: Nástup žen na vedoucí místa. Moderní řízení. Roč. 28, č. 7 (1993), s. 72-74

(zu): Těhotným ženám nebude noční práce zakázána. Práce. Roč. 49, č. 198 (27. 8. 1993), s. 1

Internet:

www.mpsv.cz/

www.ilo.org/

www.europa.eu.int/

www.czsus.cz

Právní předpisy:

- zákon č. 121/1920 Sb., Ústavní listina Československé republiky
- zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky
- zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky
- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku
- zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
- zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 94/1963 Sb., o rodině
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- vyhláška 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání

- zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění
- vyhláška č. 120/1976 Sb., Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- vyhláška č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen
- vyhláška č. 20/1989 Sb., o Úmluvě o bezpečnost a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
- zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích
- sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., o Úmluvě o stejné odměně mužských a ženských pracovníků za práci stejné hodnoty
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- zákon č. 143/1992 Sb., zákon o platu
- zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky
- zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství
- nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony
- zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody
- zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- zákon č. 6/2000 Sb., o soudech a soudcích

- sdělení 14/2000 Sb.m.s., Evropská sociální charta
- zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
- zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon
- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků
- vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvím, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Smlouvy o založení EHS, Euratomu, o Společenství uhlí a oceli, EU v aktuálním znění
- směrnice č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy
- směrnici č. 76/207/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky ve znění Směrnice č. 2002/73/ES
- směrnice Rady č. 79/7/ES o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení
- směrnice č. 86/378/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení
- směrnice č. 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství

- směrnice č. 89/391/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci
- směrnice č. 92/85/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících
- směrnice č. 93/104/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se některých otázek úpravy pracovní doby
- směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- směrnice č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování