

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE
Zvláštní pracovní podmínky žen

Konzultant: JUDr. Věra Štangová, CSc.

Zpracovatel: Jana Příbylová
Spálená 105/45
110 00, Praha 1

Prosinec 2006

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


Jana Příbylová

PODĚKOVÁNÍ

„Chtěla bych tímto poděkovat

JUDr. Věře Štangové, CSc.

za cenné připomínky týkající se mé diplomové práce“

OBSAH

ÚVOD.....	5
1. PROBLEMATIKA ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN..	6
1.1 Pojem zvláštní pracovní podmínky.....	6
1.2 Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen.....	9
1.3 Rovnost v postavení žen a mužů.....	10
1.4 Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010...	13
2. PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN.....	20
2.1 Pracovní podmínky žen.....	20
2.2 Zákazy některých prací.....	22
2.3 Pracovní podmínky těhotných žen a matek.....	27
2.3.1 Převedení na jinou práci.....	37
2.3.2 Pracovní cesty a přeložení.....	42
2.3.3 Rozvázání pracovního poměru.....	43
2.3.4 Úprava pracovní doby.....	46
3. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	50
3.1 Mateřská dovolená.....	50
3.2 Rodičovská dovolená.....	62
3.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte.....	70
3.4 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené.....	72
3.5 Přestávky na kojení.....	73
ZÁVĚR.....	76
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A WEBOVÝCH STRÁNEK.....	78

ÚVOD

Téma postavení žen v pracovněprávních vztazích je jedním z velmi diskutovaných témat nejen právních odborníků, ale i širokou veřejností. Diskuze však směřují spíše k problémům zabezpečení rovnosti žen a mužů než k tématu zvláštních pracovních podmínek žen.

V úvodní části se zaměřím na obecnou problematiku zaměstnanosti žen. Také se budu snažit vymezit pojem zvláštních pracovních podmínek žen.

Těžištěm mé práce bude přehledně zachytit právní úpravu pracovních podmínek žen. Výchozím bodem mi přitom bude úprava zákona číslo 65/1965 Sb. zákoníku práce, kterou doplním o úpravu mezinárodní a práva Evropských společenství. Zaměřím se především na soulad české vnitrostátní úpravy s mezinárodními závazky a právem Evropských společenství. Budu se zabývat také hodnocením platné úpravy.

V květnu tohoto roku byl přijat návrh nového zákoníku práce a byl vyhlášen pod číslem 262/2006 Sb.. Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2007, chci tudíž promítnout do své diplomové práce i tuto novou úpravu, zejména s ohledem na případné změny, které nový zákoník práce přinese.

Nechtěla bych se spokojit s pouhým výkladem zákona, ale chtěla bych také nastínit některé problémy, které nastávají v praxi. Posléze pak nastínit možnosti dalšího vývoje právní úpravy, tedy úvahy de lege ferenda.

1. PROBLEMATIKA ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK

1.1 Pojem zvláštní pracovní podmínky žen

Ženy v České republice v současné době reprezentují 44.6%¹ pracovní síly a i přesto stále přetrvává nepřetržitá nerovnost v pozicích žen na pracovním trhu. Podíl účasti žen na ekonomickém životě není ve všech zemích stejný. Tradičně vysoký počet zaměstnaných žen je ve vyspělých zemích i zemích střední a východní Evropy. Hlavní důvody jsou však dle mého názoru odlišné. V zemích střední a východní Evropy je vysoká zaměstnanost z velké části důsledkem historického vývoje směřujícího k plné zaměstnanosti a „rovnoprávnosti žen v socialismu zdůrazněním jejich přímé účasti na výrobě“². Ve vyspělých zemích souvisí především s politikou sladění rodinného a pracovního života a podporou využívání zaměstnání na částečný úvazek nebo jinou vhodnou úpravou pracovní doby. Na vysokou zaměstnanost má samozřejmě vliv ještě mnoho dalších faktorů, avšak v těch se v současné době lišíme podstatně méně.

K plnému pochopení pojmu zvláštních pracovních podmínek žen je nezbytné ujasnit co jsou to „pracovní podmínky“. Není bez zajímavosti, že i přes časté používání tohoto pojmu, a to nejenom veřejností, ale i samotným zákoníkem práce, nenalezla jsem žádnou jednotnou definici tohoto pojmu.

S pojmem pracovní podmínky se setkáváme již v Listině základních práv a svobod³ (dále jen Listina) v článku 28 a článku 29, nelze opomenout ani požadavek uspokojivých pracovních podmínek v celé řadě mezinárodních úmluv (např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech v článku 7). Tento pojem používá i evropské právo v čl. 31 odst. 1 Charty základních práv a svobod Evropské unie⁴ se uvádí, že "každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost".

¹ GENDEROVÝ BALÍČEK Příloha- Práva žen podle Zákoníku práce České republiky Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s Network of East-West, 3/2005

² Břejchová, J., Holečková, B., Košnarová, V.: Postavení žen v ČSSR, SNPL, Praha 1962, str. 68

³ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁴ Úř. věst. C 364, 18.12.2000, s. 1.

Stanovením definice se zabývalo mnoho autorů. Některá pojetí jsou značně široká např. M. Galvas⁵, který vymezuje pracovní podmínky jako soubor všech činitelů působících na zaměstnance při práci, kterou vykonává. Existují však pojetí daleko užší, příkladem může být definice V. Vitásky⁶. Pracovní podmínky jsou dle něj soubor práv a povinností, které mají přímou souvislost s plněním pracovních úkolů zaměstnance, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jejichž objektem je výkon práce. Samotný pojem úzce souvisí s pojmem péče o zaměstnance, oba tyto pojmy v sobě zahrnují komplex nejrůznějších faktorů a vzájemně se prolínají.

Pracovní podmínky lze asi nejjednodušeji definovat jako soubor objektivních faktorů působících při výkonu práce. V tomto smyslu bude tento pojem dále používán.

Určité kategorie osob jsou při výkonu práce z přirozených (biologických a zdravotních) i společenských důvodů určitým způsobem handicapovány. Proto je nezbytné snažit se tyto dopady jejich znevýhodnění vyrovnat a dosáhnout maximální možné rovnosti v pracovněprávních vztazích. Ženy jsou jen jednou z kategorií osob, které je poskytována specifická ochrana.

Listina v článku 29 odstavec 1 říká:

„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“

Ochrana žen, zejména v určitých obdobích jejich života je nezbytná. Ať již z biologických důvodů (z důvodů fyziologických zvláštností a různé únosnosti zátěže na ženu a muže), nebo společenských (i v současné době jsou to právě ženy, na kterých spočívá převážná část péče o děti a o chod domácnosti, avšak především jejich jedinečné a nezastupitelné schopnosti lidské reprodukce – funkce mateřské). Pracovní podmínky jsou upraveny s ohledem na fyziologické předpoklady žen a na jejich společenskou funkci. Pracovní podmínky žen jsou tedy specifickým druhem

⁵ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno, 2001, 1. vydání, str. 351., autor kapitoly I. Píchová

⁶ Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha, 1973, 1. vydání, str. 33.

obecných pracovních podmínek.

V rámci pracovních podmínek žen můžeme identifikovat skupinu specifických pracovních podmínek vztahující se na těhotné ženy a matky malých dětí. Tato skupina je v rámci pracovní ochrany žen chráněna ještě významněji. V případě těchto žen je zvýšená ochrana na místě, neboť jsou to právě ony, u kterých se faktory biologické a společenské projevují nejvýrazněji.

Listina ČI. 32 (2) „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.“

Cílem úpravy je zabezpečit, aby těhotná žena byla chráněna před újmami, které jí hrozí v důsledku jejího těhotenství.

Cílem obecné úpravy pracovních podmínek žen je zajistit, aby účast žen na práci co nejméně ohrožovala jejich psychický i fyzický stav a plnění jejich společenských funkcí, samozřejmě také, aby nebyly a ani si nepřipadaly na pracovním trhu znevýhodněny a nebály se zapojit do pracovního procesu.

V souvislosti s pracovními podmínkami žen je důležité upozornit i na otázku, zda je vůbec nutné a nezbytné vytvářet pro ženy nějaké zvláštní pracovní podmínky. Tato otázka je zřejmě nejvíce diskutovanou v souvislosti s obecným zákazem výkonu některých prací. Takovýto zákaz omezuje ženy v základním právu svobodně si zvolit povolání. Zákaz, který je vztahován na všechny ženy bez rozdílu je diskriminující. Obzvláště v současné době, kdy stupeň technického a technologického vývoje je takový, že ženy jsou schopny zakázané práce vykonávat aniž by to mělo významnější vliv na jejich zdraví nebo společenskou funkci. Významný pokrok v této oblasti přinese nový zákoník práce.

1.2 Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen

Vývoj pracovních podmínek žen úzce souvisí se vznikem ochranného zákonodárství. Vznik ochranného zákonodárství lze nalézt na přelomu 18. a 19. století. Vzniklo především jako reakce na zaměstnávání v továrnách a hlavně na zaměstnávání dětí. Je nezbytné si uvědomit, že pracovněprávní zákonodárství, v takové podobě jako ho známe teď, neexistovalo. Úpravu poskytoval pouze obecný občanský zákoník z roku 1811 a jeho ustanovení o námezdní smlouvě⁷, který však žádnou významnou ochranu neposkytoval. V 19. století existovaly také čelední řády a není bez zajímavosti, že čelední řády pro Prahu vnitřní město (1857) a pro Slezsko (1867) obsahovaly ustanovení, která neopravňovala čeled' vystoupit pro těhotenství ze služby.

Zvláštní ochranná opatření pro zaměstnané ženy zavedl teprve živnostenský řád z roku 1859, ve znění novely z r. 1885. Ten již obsahuje mimo jiné i ustanovení o ochraně žen. Největším problémem této úpravy bylo, že nebyla často podnikateli dodržována. Důvodem bylo, že scházel jakýkoli státní dozorcí orgán. Tím se stala teprve zvláštní inspekce vytvořená zákonem o zřizování živnostenských dozorců z r. 1883. Další významnou úpravu přinesl všeobecný horní zákon z roku 1854, který byl v roce 1884 doplněn zákonem o zaměstnávání mladistvých dělníků a ženštin, pak o pracovní době a o nedělním klidu při hornictví.

Z pozdějšího zákonodárství úprava zákona č. 65/1911 ř.z., který stanovil přísnější pravidla pro průmyslové a stavební podniky. Významné je přijetí zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní, který stanovil absolutní zákaz zaměstnávání žen prací v podzemí a zákaz noční práce žen (s výjimkami). Dalším byl zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který zakotvil dávku poskytovanou v mateřství.

Lze říci, že od dvacátých let dochází v pracovním zákonodárství k stagnaci, v období fašistické okupace byly provedeny jen drobné změny vedoucí k antisemitismu a diskriminaci.

Po roce 1948 byla provedena řada změn. Zákon č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců zavedl mateřskou dovolenou v délce 18 týdnů, zákon

⁷ Hlava XXVI. Všeobecného rakouského občanského zákoníku

č.58/1964 Sb. o zvýšení péče o těhotné ženy a matky prodloužil délku na 22 týdnů, zákon č. 67/1965 Sb. zavedl vyrovnávací příspěvek, avšak nejpodstatnější změnu přinesl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Samotný zákoník práce nabyl účinnosti 1.1.1966, od té doby byl mnohokrát novelizován nejvíce v souvislosti s přechodem od socialistického modelu směrem k plnému respektování demokratických pravidel. Nelze také opomenout harmonizační novely určené k dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Řada teoretických úvah o potřebnosti úplné revize zákoníku práce nakonec vedla k přijetí nového zákoníku práce, zákona číslo 262/2006 Sb.. Tento zákon nabývá účinnosti dne 1. 1. 2007. Přináší s sebou řadu změn a některé i v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen. O jednotlivých změnách se zmíním v souvislosti se současnou úpravou dále.

1.3 Rovnost v postavení žen a mužů

V současné době se projevují důsledky příznivého trendu v postavení žen zejména ve zmenšení rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Stále však přetrvává podstatná nerovnováha, neboť i přes značné úsilí státu nedochází ke srovnání úrovně platů mezi ženami a muži, což představuje opravdu vážný problém.

Na cestě k lisabonskému cíli, dosažení 70% zaměstnanosti do roku 2010, se doposud nejvíce podílí neustávající příliv žen na trh práce zejména v posledním desetiletí. Míra zaměstnanosti mužů se přitom ve stejném období udržovala na poměrně stabilní úrovni. Oproti tomu míra zaměstnanosti žen vzrostla v roce 2004 v 25 členských státech EU na 55,7 %, tj. o 0,7 % oproti roku 2003, přičemž střednědobým cílem byla 57% zaměstnanost dosažená do roku 2005⁸. Díky tomuto se v roce 2004 snížil rozdíl v mírách zaměstnanosti na 15,2 % z 18,1 % dosažených v roce 1999. Pokles nezaměstnanosti žen v kombinaci s podobným nárůstem nezaměstnanosti mužů zároveň snížil rozdíl v mírách nezaměstnanosti na pouhé

⁸ Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů pro rok 2006

2,1%, v porovnání s rokem 1999 tedy téměř o celé jedno procento. Zvýšení míry zaměstnanosti mezi staršími pracujícími bylo také výraznější u žen než u mužů. Míra zaměstnanosti žen nad 55 let vzrostla v roce 2004 o celý jeden procentní bod na 31,7 %, což je o 5,4 % více než v roce 1999. To pomohlo snížit rozdíl v mírách zaměstnanosti u starších pracujících, který nicméně i tak zůstal v roce 2004 vysoký, na úrovni 19,0 %.

Tyto údaje jsou sice příznivé, avšak problémem zůstává, že hlavní oblasti růstu zaměstnanosti žen se i nadále soustředily do činností a povolání, které již převážně ženské jsou. Což ještě více prohloubilo segregaci na trhu práce. EU vykazuje nárůst segregace v odvětvích i v povoláních, a to na 25,4 %, respektive 18,1 %. Více než čtyři zaměstnané ženy z deseti pracují ve státní správě, školství, zdravotnictví nebo sociálních službách, zatímco mezi muži jsou to dva z deseti.

Dalším ukazatelem stávající nerovnosti jsou přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži v práci na částečný úvazek. V současné době pracuje na částečný úvazek 32,6 % zaměstnaných žen a pouze 7,4 % mužů. Tyto údaje mohou být ovlivněny osobními preferencemi, nebo i tím, že právě práce na částečný úvazek může pomoci lidem vstoupit nebo se vrátit na trh práce a udržet se na něm, avšak takto velký rozdíl mezi ženami a muži je spíše dokladem rozdílů ve využívání času a důkazem toho, že úlohu pečovatelek vykonávají převážně ženy, které proto také čelí větším potížím ve snaze sladit práci a soukromý život. Míra účasti žen na trhu práce a jejich pracovní doba úzce souvisejí s počtem a věkem dětí, avšak u mužů je tato souvislost jen velmi málo patrná. Je zajímavé, že u žen ve věku od 20 do 49 let, které mají děti, se míra zaměstnanosti sníží o 14,3 %, zatímco u mužů se zvýší o 5,6 %. Podobně s počtem dětí roste u žen míra využívání práce na částečný úvazek, zatímco u mužů tomu tak není. Na částečný úvazek pracuje jedna třetina žen s jedním dítětem a polovina žen se třemi nebo více dětmi, avšak na podíl mužů pracujících na částečný úvazek nemá počet dětí příliš velký vliv.

Potřeba sladit rodinný a pracovní život, vžití stereotypy a tradičně vyšší platové ohodnocení mužů i v dnešní době nepříznivě ovlivňuje profesní dráhu žen a přispívá k přetrvávání vertikální segregace trhu práce. Ve větších podnicích v EU tvoří ženy pouze 32 % vedoucích pracovníků, 10 % členů správních rad a 3 % výkonných ředitelů. Dalším závažným ukazatelem je, že i přesto, ač ve školství a

výzkumu⁹ mají ženy mezi čerstvými absolventy vysokých škol početní převahu nad muži (59 %), s dalším kariérním postupem jejich podíl výrazně klesá od 43 % pracovníků s titulem PhD nebo obdobným až na pouhých 15 % pracovníků s titulem profesor nebo obdobným. Členské státy byly vyzvány, aby podstatně zvýšily počet žen na vedoucích postech ve výzkumu s cílem dosáhnout v první fázi průměrně 25% podíl ve veřejném sektoru v EU.

Dle mého názoru nejvýznamnějším ukazatelem stávající nerovnosti jsou platové rozdíly mezi ženami a muži, neboť ty se i přes veškerou snahu stále udržují na nepřijatelně vysoké úrovni a, což je závažnější, nevykazují žádné podstatné známky zmenšování. Ženy v průměru dostávají za každou odpracovanou hodinu zapláceno o 15 % méně než muži. Tato skutečnost pramení jednak z nedodržování právních předpisů o zásadě stejné odměny, jednak z celé řady strukturálních nerovností, jako jsou segregace na trhu práce, rozdíly ve způsobech organizace práce, v přístupu k odbornému vzdělávání a přípravě, předpojaté systémy odměňování či vžitá představa.

Je zřejmé, že ženám hrozí ve všech stádiích života o něco větší riziko sociálního vyloučení než mužům, což odráží jejich v průměru nižší míru účasti na trhu práce. Zejména riziko chudoby je vyšší mezi staršími ženami a rodiči samoživiteli, což je skupina tvořená převážně ženami.

Politiky rovnosti žen a mužů přispívají k zaměstnanosti a růstu. Tři čtvrtiny nových pracovních míst vytvořených v EU v posledních pěti letech byly obsazeny ženami. Přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži nicméně ukazují, že produktivní potenciál žen by bylo možné využít lépe. Zejména chybějící rovnováha mezi pracovním a osobním životem stále vytlačuje pracovníky z trhu práce a přispívá k nízké porodnosti. Je skutečně zapotřebí zintenzívnit podporu účinných a inovativních prostředků, které pomohou mužům a zejména ženám sladit ve všech fázích života své pracovní a rodinné povinnosti.

Velmi důležité je začlenit hledisko rovnosti do všech činností, jejich částí i všech politik, které EU vyvíjí. Komise se snaží rovnost prosadit i do odvětví dříve z hlediska rovnosti spíše opomíjených, například do imigrační politiky.¹ Potřebou začlenit hledisko rovnosti žen a mužů do imigračních politik se zabýval společný program pro

⁹ „Ženy a věda: Excellence a inovace“, SEK(2005) 370 ze dne 11.3.2005

integraci státních příslušníků třetích zemí přijatý Komisí. Tento program zdůraznil zejména význam plného využití potenciálu přistěhovaných žen na trhu práce. Komise se též aktivně zabývala řešením problému obchodování s lidmi, jehož oběťmi jsou stále především ženy. Předložila integrovaný přístup a návrhy na začlenění do akčního plánu, které zdůraznily význam zohlednění rovnosti žen a mužů ve strategiích prevence a v boji proti všem formám vykořisťování, včetně sexuálního zneužívání a vykořisťování při práci na celém světě, ocenila dosažený pokrok, ale zároveň zdůraznila potřebu sladit možnosti uplatnění v práci a profesní růst s rodinným životem.

Všechny tyto skutečnosti vyplývají ze zprávy Komise Radě, Evropskému parlamentu, ale i výborům, konkrétně Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2006. Tato zpráva byla přijata dne 22.2.2006 a zabývala se celistvými údaji roku 2005, zohlednila současný politický a legislativní vývoj, pojmenovala stávající rozdíly v postavení žen a mužů a stanovila úkoly a směry politiky.

1.4 Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010

Komise evropských společenství přijala v Bruselu dne 1. 3. 2006 konečný návrh Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro léta 2006 až 2010. Tento plán není prvním, ale staví na zkušenostech rámcové strategie pro rovné postavení žen a mužů, která byla určena pro období let 2001 - 2005. Strategie 2001-2005 označila priority a stanovila způsoby jejich plnění. Plán 2006 - 2010 na ni navazuje, snaží se o větší posílení úspěšných stávajících činností a k nim připojuje zahájení nových akcí. Znovu potvrzuje dvojí přístup k rovnému postavení žen a mužů založený jednak na systematickém přihlížení k rovnosti pohlaví (prosazování rovného postavení žen a mužů ve všech oblastech politiky a činnostech), ale též na zvláštních opatřeních.

Plán definuje a nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na období 2006 - 2010:

1. stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže;
2. sladění soukromého a profesního života;
3. stejné zastoupení v rozhodovacích procesech;
4. odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví;
5. odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví;
6. podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Každá jednotlivá oblast v sobě zahrnuje přesně určené prioritní cíle a činnosti, které si Komise vytyčila, avšak je si plně vědoma toho, že těchto cílů nemůže dosáhnout sama, ale jedině s podporou členských států a zúčastněných subjektů. Je chvályhodné, že se Komise nespokojila pouze s činností v rámci EU. Plán také prohlašuje, že nerovnost mužů a žen je globálním problémem a apeluje na ostatní státy, aby zvýšily úsilí při podpoře rovného postavení žen a mužů.

Plán znovu deklaruje, že rovné postavení žen a mužů je základním právem, společnou hodnotou EU a nezbytnou podmínkou pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. Komise vnímá nesporný pokrok v této oblasti, avšak upozorňuje, že i přes veškeré snahy nerovnosti zůstávají a mohou se zvětšovat s tím, jak rostoucí globální hospodářská soutěž vyžaduje pružnější a mobilnější pracovní sílu. Právě to by mohlo mít větší dopad na ženy, které jsou stále nuceny volit mezi mateřstvím a kariérou. Důležitým, ale varovným paradoxem je, že i přes pokrok, který ženy učinily zejména v oblasti vzdělání a výzkumu, se dosažené výsledky plně neodráží v postavení žen na pracovním trhu. Evropská komise to vnímá jako plýtvání lidským kapitálem.

1. Dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže

Plán stanovil hned několik cílů k dosažení ekonomické nezávislosti.

Především je to dosažení lisabonských cílů zaměstnanosti, které požadují 60% míru zaměstnanosti u žen do roku 2010. V současné době je tato míra 55,7 % a u starších žen (55-64 let) je ještě mnohem nižší (31,7 %). Ženy rovněž mají vyšší míru nezaměstnanosti než muži (9,7 % oproti 7,8 %). Nabízí také způsoby, jak toho dosáhnout, a to dodržováním právních předpisů v oblasti rovného zacházení,

účinnějším využíváním nových strukturálních fondů (např. na odbornou přípravu nebo opatřeními v oblasti podnikání) i úpravou daňových systémů a systémů dávek tak, aby se ženám i mužům vyplatilo pracovat.

Odstranění mzdových rozdílů mezi ženami a muži. I přes existenci právních předpisů EU o rovných mzdách dostávají i nadále ženy o 15 % nižší mzdu než muži a tento rozdíl se snižuje mnohem pomaleji než rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen. Jeho přetrvávání vyplývá z přímé diskriminace žen a ze strukturálních nerovností, jako je zařazování pohlaví do určitých odvětví, povolání a systémů práce, přístup ke vzdělání a odborné přípravě, neobjektivní systémy hodnocení, mzdové systémy a stereotypy. Já osobně považuji tento problém za nejpálčivější, avšak bohužel i jako jeden z nejobtížněji řešitelných. Právě na rozdílných mzdách je velmi dobře vidět, jak i přes propracovanou strukturu právních předpisů neumožňujících takovouto formu diskriminace stále rozdílné odměňování zůstává v každodenním životě.

Dalším cílem je *zvýšení počtu žen jako podnikatelek*. Ženy v průměru představují pouze 30 % všech podnikatelů v EU. To je zřejmě způsobeno tím, že se častěji potýkají s většími problémy při zakládání podniků a získávání přístupu k finančním prostředkům a odborné přípravě než muži.

Rovné postavení žen a mužů v oblasti sociální ochrany a boj s chudobou. Systémy sociální ochrany by měly odstranit překážky vstupu a umožnit ženám akumulovat individuální nároky na důchod. U žen je pravděpodobné, že jejich profesní postup bude kratší nebo přerušovaný, a tudíž budou mít méně práv než muži. Tím se zvyšuje riziko chudoby, zvláště pro matky samoživitelky, starší ženy nebo ženy, které pracují v rodinných podnicích v oblasti zemědělství nebo rybolovu.

Uznání rovnosti žen a mužů ve zdravotnictví. Je nutné reflektovat rozdíly, neboť ženy i muži čelí zvláštním zdravotním rizikům, chorobám, otázkám a postupům, které mají dopad na jejich zdraví. Patří sem záležitosti z oblasti životního prostředí, jako je používání chemických látek a pesticidů, které se často přenášejí během těhotenství a při kojení.

Poslední je *boj s mnohonásobnou diskriminací*, kterou jsou nejvíce postihovány ženy z řad přistěhovalců a různých etnických menšin.

2. Podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Pružná pracovní opatření pro ženy i muže. Musíme si uvědomit, že pružná pracovní opatření jsou velmi účinná při sladění rodinného a pracovního života, zvyšují produktivitu pracovníků a posilují jejich spokojenost a také podporují dobrou pověst zaměstnavatelů. Nicméně skutečnost, že tato opatření využívá mnohem více žen než mužů, vytváří nerovnováhu mezi pohlavími, která má negativní dopad na postavení žen na pracovním trhu a jejich ekonomickou nezávislost.

Rozšiřování pečovatelských služeb. Zejména by mělo dojít ke zlepšení kvality těchto služeb a zvýšení kvalifikace personálu, zvláště žen, a jejich lepšímu ohodnocení.

Lepší politiky sladění pracovního a rodinného života žen i mužů. V praxi je stále jen velmi málo mužů, kteří si vybírají rodičovskou dovolenou nebo pracují na zkrácený úvazek (v současné době pouze 7,4 % v porovnání s 32,6 % žen). Jsou to právě ženy, které jsou i nadále hlavními pečovateli o děti, popřípadě o další závislé osoby. Je proto logické, že by muži měli být silněji podporováni v plnění rodičovských povinností. Možných způsobů je více, ale základem jsou pobídky k vybírání rodičovské a otcovské dovolené a dělení se o nárok na rodičovskou dovolenou se ženami.

3. Podpora rovné účasti žen a mužů na rozhodovacím procesu

Účast žen v politice. V současné době pořád přetrvává nedostatečné zastoupení žen v politickém rozhodování. I přesto, že ženy tvoří větší polovinu populace, na vládě se podílí v průměru 32,4 % žen, v České republice je tento podíl ještě menší, a to 21,7 %. Tyto údaje jsou alarmující a svědčí o značném demokratickém deficitu. EU se zavázala, že v roce 2007 zřídí síť žen zaujímajících významná místa v hospodářské a politické oblasti EU a zaměří se na politiku aktivního občanství.

Ženy při rozhodování v hospodářské oblasti. Bohužel ani v hospodářském prostředí není vyvážená účast mužů a žen ve vrcholném managementu. Je zarážející, že čím vyšší pozice a větší odpovědnost, tím menší pravděpodobnost, že je obsazena

ženou. Vyvážená účast žen a mužů na rozhodování v organizaci může přispět k produktivnějšímu, inovativnějšímu a kulturnějšímu pracovnímu prostředí a k lepšímu hospodářskému výkonu. Zásadními podmínkami jsou transparentnost postupu v zaměstnání, pružná pracovní opatření a dostupnost pečovatelských zařízení.

Ženy ve vědě a technice. Účast žen ve vědě a technice může přispět ke zvýšení inovací, kvality a konkurenceschopnosti vědeckého a průmyslového výzkumu. EU si předsevzala, že jejím cílem je dosáhnout 25% zastoupení žen na vedoucích místech ve výzkumu v rámci veřejného sektoru. I přesto, že toto číslo není nijak vysoké, je zatím v nedohlednu. Prostředkem má být větší podpora programu vzdělávání a odborné přípravy pro rok 2010 a jeho zaměření na podporu přístupu žen k vědeckotechnickým povoláním.

4. Odstraňování násilí založeného na pohlaví a obchodování s lidmi

Odstraňování násilí založeného na pohlaví. Je správné, že je EU odhodlána bojovat se všemi formami násilí. Hlavními oběťmi násilí založeného na pohlaví jsou ženy. Násilím na nich se útočník dopouští porušení základního práva na život, bezpečí, svobodu, důstojnost, fyzickou a emoční nedotknutelnost, což je nepřijatelné a nelze takovéto chování ani tolerovat ani ničím omluvit.

Obdobným problémem je i *obchodování s lidmi*. Je také zločinem proti jednotlivci a porušením jeho základních práv. Často je vnímáno jako forma moderního otroctví a je nesporné, že jím trpí nejvíce chudé ženy a děti, zvláště dívky. Jeho odstranění vyžaduje kombinaci preventivních opatření, kriminalizaci obchodování s lidmi na základě příslušných právních předpisů, ochranu a pomoc obětem. Myslím si, že nejdůležitější je hlavně jednotný a nekompromisní postup všech států.

5. Odstranění stereotypů ve společnosti týkajících se pohlaví

Odstranění stereotypů ve vzdělávání, odborné přípravě a kultuře týkajících se pohlaví. Je zajímavé, že vzdělávání, odborná příprava a kultura i nadále přenášejí stereotypy týkající se pohlaví. Krokem vpřed bylo odstranění překážek bránících

ženám ve vzdělání i těch, které omezovaly ženám přístup k vyššímu vzdělání a přípravě k povolání. Tato přímá diskriminace už byla odstraněna, avšak pořád přetrvávají formy nepřímé diskriminace, které způsobují, že v praxi se v některých oborech či odvětvích ženy vůbec nevyskytují. Pořád se ženy a muži vzdělávají v tradičních systémech vzdělávání a odborné přípravy, které mnohdy přidělují ženám pouze určitá povolání. Není překvapením, že tato povolání jsou méně finančně ohodnocená a požívají menší míru společenské prestiže.

Odstranění stereotypů na pracovním trhu týkajících se pohlaví. Odstranění stereotypů na pracovním trhu úzce souvisí s postavením žen ve společnosti. I přes veškeré antidiskriminační zákonodárství jsou i nadále ženy vystaveny jak horizontální, tak vertikální segregaci. Většina z nich je nadále zaměstnána v odvětvích tradičně vyhrazených ženám, která jsou často méně uznávaná a méně ceněná. Obvykle navíc stojí na nižších stupních organizační hierarchie a nemají vliv na rozhodování. Je důležité usnadnit ženám vstup do netradičních odvětví, stejně jako podporovat přítomnost mužů v odvětvích, kde jsou tradičně zaměstnávány ženy. Plán 2006-2010 jako způsob odstranění těchto stereotypů volí další posílení protidiskriminačních právních předpisů a poskytnutí odborného vzdělávání a pobídek. Já osobně nevidím posilování jakožto vhodnou cestu. Připadá mi, že je spíše cestou jednodušší, neboť již dnešní úprava poskytuje dostatečnou ochranu, jejím úskalím je však nedůsledné dodržování stávající legislativy. Proto si myslím, že by bylo daleko účinnější zaměřit se na kontrolu dodržování stávající legislativy. Dalším způsobem by mohlo být i vytvoření motivačního programu tak, aby pro zaměstnavatele byl soulad s antidiskriminačním zákonodárstvím výhodnější.

V boji proti stereotypům hrají klíčovou úlohu média, neboť jsou to právě ona, která z převážné části vytvářejí obraz společnosti a výrazně ovlivňují obraz potenciálu žen v dnešní společnosti.

6. Podpora rovného postavení mužů a žen mimo EU

Velmi účinným prostředkem je prosazování předpisů EU v přístupujících, kandidátských a potenciálně kandidátských zemích. Země přístupující k EU musí

zcela přijmout základní zásadu rovnosti mezi ženami a muži. Musí zajistit důsledné prosazování právních předpisů a vytvořit odpovídající správní a soudní systémy. Monitorování transpozice, ale i provádění a prosazování právních předpisů EU zaručujících rovné postavení žen a mužů bude prioritou EU při příštích procesech rozšiřování.

Dále podpora rovného postavení žen a mužů v evropské politice sousedství (EPS), zahraniční a rozvojové politice. Rovné postavení žen a mužů je nejen cílem, ale i lidským právem. Často bývá opomíjeno a to i přesto, že přispívá ke snižování chudoby. EU se snaží být klíčovým subjektem v rámci úsilí o mezinárodní rozvoj, jako základ uznává zásady vyjádřené v dokumentech Rozvojová deklarace tisíciletí a Pekingská akční platforma. EU znovu potvrdila rovné postavení žen a mužů jako jednu z pěti klíčových zásad rozvojové politiky v evropském konsenzu o rozvoji. Postoj EU je zřetelně vyjádřen v dokumentu nazvaném Nová strategie EU pro Afriku, který v sobě zahrnuje jako klíčový prvek rozvoje rovné postavení žen a mužů. Po celém světě bude EU nadále podporovat vzdělávání a bezpečné prostředí pro dívky a ženy, pohlavní a reprodukční zdraví a práva, posílení postavení žen, které přispívá k boji proti HIV/AIDS a boj proti mrzačení ženských pohlavních orgánů.

EU chce dosáhnout výrazného pokroku v těchto klíčových oblastech, ale jako nejvýznamnější vidí nutnost dosáhnout jasného závazku na nejvyšší politické úrovni. Komise podporuje rovné postavení žen a mužů ve svých vlastních řadách a podporuje i vznik sítě nejrůznějších struktur, které se zabývají otázkou rovného postavení žen a mužů, v souladu se směrnicí 2002/73. Plánovaný Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů bude poskytovat nejen odborné znalosti, ale bude i rozšiřovat vědomosti a posilovat viditelnost rovného postavení žen a mužů. Provádění tohoto plánu finančně zajistí strukturální fondy, jednotlivé finanční programy v různých oblastech politiky a nový program PROGRESS. Důležité je rovněž řádné monitorování a hodnocení plnění plánu k zajištění větší průhlednosti a posílení odpovědnosti. Nelze zapomenout ani na řádné a trvalé informování občanů a to prostřednictvím portálu Vaše Evropa a prostřednictvím občanských rozcestníků.

V roce 2008 předloží Komise zprávu o stavu provádění tohoto plánu a v roce 2010 provede jeho hodnocení a navrhne vhodná následná opatření.¹⁰

2. PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN

2.1 Pracovní podmínky žen

Bezpečnost a ochranu zdraví při práci je jednou z nejvýznamnějších oblastí politiky EU a EU je považuje za cíl prvořadého významu. EU si plně uvědomuje, že bezpečné a zdravé pracovní prostředí a organizace práce nejen chrání zaměstnance před negativními dopady rizika práce, ale také stimulují zaměstnance k lepším pracovním výkonům a v důsledku pozitivně ovlivňují výkonnost ekonomiky a fungování společnosti. V článku 31 odst. 1 Charty základních práv a svobod Evropské unie¹¹ se uvádí, že "každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost", problematikou bezpečnosti práce se zabývá také řada směrnic: 89/391/EHS (rámcová směrnice), 89/654/EHS (pracoviště), 89/655/EHS (pracovní zařízení), 89/656/EHS (osobní ochranné prostředky), 90/269 EHS (ruční manipulace s břemeny) a 90/270/EHS (zobrazovací jednotky) (KOM(2004)0062). Problémem zůstává, že směrnice Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se nevztahují na zaměstnance pracující doma, z nichž většinu tvoří právě ženy a na práci manželek/manželů pomáhajících v rodinných podnicích, zejména v maloobchodě, řemeslné výrobě a zemědělství.

Úprava pracovních podmínek v zákoníku práce vychází z Listiny základních práv a svobod. Ta stanoví:

¹⁰ www.eur-lex.europa.eu

¹¹ Úř. věst. C 364, 18.12.2000, s. 1.

„Čl. 28 Všichni lidé mají právo na uspokojivé pracovní podmínky.“

„Čl. 29(1) Zaměstnavatelé musí ženám poskytnout zvýšenou ochranu zdraví a bezpečnosti v zaměstnání, stejně jako zvláštní pracovní podmínky.“

Zákoník práce určuje, že zaměstnavatelé jsou podle zákona povinni zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí (zákoník práce §132–134e). Úprava § 149 přímo navazuje na ustanovení § 139 odst. 1 zákoníku práce. Tento paragraf zakotvuje obecnou povinnost zaměstnavatelů vytvářet vhodné pracovní podmínky, umožnit bezpečný výkon práce, odstranit rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Všechny povinnosti jsou stanoveny v rámci péče o zaměstnance a vztahují se na všechny zaměstnance a na všechny zaměstnavatele. Zaměstnavatelé by měli vytvářet takové pracovní podmínky, aby omezili rizika a dlouhodobá psychická onemocnění v souvislosti s povoláním (např. syndrom vyhoření a deprese) v důsledku dvojí zátěže mužů a žen, snažících se sladit pracovní a rodinný život. V souvislosti s tím je nutné zdůraznit, že diskriminace, kterou trpí ženy na trhu práce a na pracovišti, má také dopad na jejich zdraví a bezpečnost. Stojí za povšimnutí, že nejnovější údaje naznačují nárůst výskytu úrazů, i když nepatrný, v odvětvích zaměstnávajících především ženy.

Zákon výslovně zavazuje zaměstnavatele ustanovení § 149, aby zřizovali, udržovali a zlepšovali hygienická a jiná zařízení pro ženy. Pracoviště musí být vybaveno hygienickými a sociálními zařízeními a některá z nich určená speciálně pro ženy. Zaměstnavatel musí zajistit odpovídající toalety pro ženy, včetně zámků na dveřích zaručujících soukromí, šatny ve zvláštních místnostech oddělené pro ženy a muže, umývárny, sprchy, místnosti pro osobní hygienu apod. Zákonodárce zavazuje zaměstnavatele ke zřizování nejen hygienických zařízení, ale výslovně upravuje zřízení i *jiných* zařízení. Sám však nespecifikuje o jaká konkrétní zařízení by mělo jít. Dle mého názoru jde zejména o zařízení sloužící k lepšímu sládní pracovního a rodinného života. V praxi zaměstnavatelé nejčastěji, v rámci tohoto ustanovení, zřizují jesle nebo prázdninové tábory pro děti zaměstnanců. Jiným příkladem

takovýchto *jiných* zařízení může být například i odpočinkový kout nebo odpočinková místnost. Jejich neexistence a v případě jejich existence fakt, že jsou nevyhovující, byl namítán ženami v rámci sociologických průzkumů již v roce 1985¹².

2.2 Zákazy některých prací

Práce zakázané všem ženám

Ochrana života a zdraví žen je důvodem ustanovení zákoníku práce, která nedovolují, aby ženy byly zaměstnávány všemi pracemi, které vykonávají muži v dospělosti. Takovýto právní předpis nelze považovat za diskriminující, a to i přesto, že zde nejsou dodrženy podmínky rovného zacházení. Diskriminací nejsou případy, kdy ženám výkon nějakého zaměstnání zakazuje právní předpis – důvodem je pouze ochrana zdraví žen obecně a v některých případech ochrana zdraví žen v souvislosti s jejich těhotenstvím a mateřstvím.

Úprava zakotvená v paragrafu 150 je odrazem mezinárodních závazků převzatých Českou republikou. Zřejmě nejvýznamnější a nejucelenější úpravu nalezneme v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů¹³:

„Článek 2

Žádná osoba ženského pohlaví, ať kteréhokoli věku, nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí v dolech.

Článek 3

Vnitrostátní zákonodárství může z tohoto zákazu vyjmout:

- a) ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí ruční práci;
- b) ženy zaměstnané zdravotnickými a sociálními službami;

¹² Neufussová, L.: Pracovní a životní podmínky žen ve vnitřním obchodě, Výzkumný ústav obchodu, 1987

¹³ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 441/1990 Sb.

c) ženy, které v průběhu jejich studia prodělávají období výcviku v podzemních částech dolu;

a

d) všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání nikoli ručního."

Pro účely této úmluvy se výrazem „důl“ rozumí každý podnik, ať veřejný nebo soukromý pro těžbu látek umístěných pod zemí."

Tato mezinárodní úmluva byla přijata Generální konferencí Mezinárodní organizace práce již dne 21. června roku 1935.

Významná je rovněž úprava, kterou v této oblasti přinesla Evropská sociální charta, která byla přijata v Turíně dne 18. října roku 1961. Právním zaměstnaných žen se zabývá článek 8, který stanoví:

„Právo zaměstnaných žen na ochranu

S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu se smluvní strany zavazují:

- a) regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu,
- b) zakázat zaměstnávání žen při podzemním dolování a, kde je to vhodné, při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy."¹⁴

Dne 1. 1. 2001 byla do zákoníku práce promítnuta zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na pohlaví a zásada zákazu jakékoli přímé či nepřímé diskriminace z důvodů pohlaví.¹⁵ I přes to však zákoník práce vymezuje určitý druh prací, kterými nesmějí být zaměstnávány ženy bez ohledu na jejich postavení, věk, zdraví či vůli zaměstnávány. Do konce roku 2000 bylo ministerstvo zdravotnictví

¹⁴ www.mpsv.cz/cs/1132

¹⁵ Promítnutí směrnice Rady č. 76/207/EHS a směrnice Rady č. 75/117/EHS

zmocněno ke stanovení prací zakázaných nejen těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, ale všem ženám.¹⁶

Zákoník práce stanoví, že ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají:

- a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoliv manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

Tyto práce jsou samy o sobě velice fyzicky náročné pro samotné muže, natož pro ženy vzhledem k jejich fyziologické stavbě těla a mateřskému poslání a obecně prokázanému faktu, že ženský organismus je mnohem citlivější vůči některým druhům prací a pracovnímu prostředí (objektivní hledisko).

Úprava českého zákoníku práce reflektuje úpravu mezinárodní a plně využívá možnosti odklonů od úplného zákazu, které Úmluva č. 45 vnitrostátnímu zákonodárství umožňuje. Proto ze zákazu vyjímá ženy, které vykonávají 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. Za práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí považuje zákoník práce zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností. Tento výčet je konstruován jako fakultativní, není konečný a může být v rámci zákonných mezí rozšířen.

Práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu

Těhotné ženy a matky dětí útlého věku jsou vystaveny vzhledem ke svému změněnému stavu a fyziologickým následkům porodu ještě většímu nebezpečí újmy na zdraví než ostatní ženy a proto mají nárok i při zákazu některých prací na intenzivnější ochranu. Proto nesmí konat nejen ty práce, které jsou zakázány všem

¹⁶ Přib, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str.30

ženám vůbec, ale jsou určeny ještě další práce, při nichž jsou tyto ženy vystaveny škodlivým vlivům v takové míře, že mohou ohrozit zdárný vývoj plodu a zdraví ženy.

Zákazy prací pro těhotné ženy a matky mají svůj původ v Úmluvě MOP č. 103 z r. 1952 a v Doporučení MOP č. 95 z r. 1952.

Zákoník práce rozeznává dva druhy těchto zákazů, jež se od sebe liší rozsahem působnosti pokud jde o chráněné subjekty. Oběma druhům těchto zákazů je ovšem společné to, že chráněným subjektem jsou ženy, které kojí, těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu. Je samozřejmostí, že zákaz prací se vztahuje pouze na zaměstnankyně, které při výkonu zaměstnání přijdou se zakázanou prací do styku nebo ty, které mají být na taková místa přijímány.

Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Jde o zákaz prací, postihující bez výjimky všechny jmenované ženy, a tedy o zákaz generální. V druhém případě jde o zákaz prací, respektující zdravotní stav individuálního chráněného subjektu, a tedy o zákaz individuální, vztahující se jen na ty těhotné ženy, kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu, u kterých by podle lékařského posudku mohl výkon těchto prací ohrozit jejich těhotenství nebo mateřské poslání. Zdravotní příčiny tedy tkví v osobě zaměstnankyně.

Práce, jež jsou zakázány těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, jsou v souladu se zmocněním uvedeným v § 150 odst. 2 zákoníku práce upraveny vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

Odlišná situace je v případě žen, které kojí, těhotných žen a matek do konce devátého měsíce po porodu pokud jsou zaměstnávány pracemi, které sice obecně nejsou takové ženě zakázány, avšak vzhledem k jejímu individuálnímu stavu jsou pro ni nebo plod nebezpečné. Zákoník práce stanoví, že těhotná žena nesmí být zaměstnávána pracemi, jež podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě; to platí obdobně o ženě kojící a o matce do

konce devátého měsíce po porodu. Při posuzování škodlivosti výkonu prací se vychází zejména ze zdravotního stavu konkrétní ženy, a to s ohledem na práci, již vykonává a která podle lékařského posudku ohrožuje její zdraví. Lékařský posudek vystavuje většinou ošetřující lékař na základě zdravotního stavu konkrétní ženy a ve vztahu k druhu a škodlivosti vykonávané práce¹⁷. V něm by měl přesně vymezit v čem spatřuje nebezpečnost práce pro těhotenství ženy, zejména s ohledem na možný další postup zaměstnavatele. Ten bude postupovat dle zákonných ustanovení a převede těhotnou zaměstnankyni na jinou práci, proto by lékařský posudek měl přesně vymezovat škodlivost, tak aby zaměstnavatel mohl eliminovat škodlivé vlivy a přeřadit těhotnou zaměstnankyni na opravdu vhodnou práci. Každý jednotlivý případ musí být přitom posuzován samostatně.

Je nezbytné neopomenout ani § 233 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého zákazy některých prací pro ženy platí i pro práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Toto ustanovení jen doplňuje shora uvedenou úpravu.

Významnou změnou bude do budoucna ustanovení §396 nového zákoníku práce¹⁸.

§ 396

(2) Ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. 441/1990 Sb.).

§ 238 odst. 1

(1) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

- a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,

¹⁷ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 31

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb.

d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

Což znamená, že bude zrušen obecný zákaz práce žen v podzemí. Tato úprava reflektuje dlouholetou diskuzi i požadavky práva ES. Jak již bylo dříve řečeno zákaz vyjadřoval ochrannou funkci pracovního práva a vedl k podstatnému omezení svobody rozhodování, konkrétně svobodné volbě povolání vyjádřené v Listině v článku 26. Toto ustanovení neodpovídá modernímu pojetí rovných příležitostí pro ženy i muže. To vše vedlo ke snaze o zrušení příslušného ustanovení. Česká republika dle Ústavy¹⁹ článku 1 odst.2 dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva. Jedním z těchto závazků je právě i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, která, jak již bylo výše řečeno, zákaz zakotvuje. Ministerstvo práce a sociálních věcí podalo loni návrh na vypovězení této úmluvy, takže bude ještě minimálně rok trvat než bude smlouva vypovězena.

2.3 Pracovní podmínky těhotných žen a matek

Pracovní podmínky těhotných žen na mezinárodní úrovni upravuje řada ustanovení úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce.

Je to především Úmluva č. 103 z r. 1952 o ochraně mateřství, která nabyla účinnosti dne 7. září roku 1955. Tato úmluva ukládá státům, které ji ratifikovaly, zaručit zaměstnaným ženám minimální požadavky na mateřskou dovolenou, nárok na peněžitou a lékařskou podporu. Dále zajišťuje kojícím ženám přestávky ke kojení bez újmy na mzdě, jakož i zákaz výpovědi či propuštění žen, jsoucích na mateřské dovolené.

Doporučení MOP č. 95, týkající se ochrany mateřství, připojené k této úmluvě, rozvádí pak blíže její jednotlivé články, přičemž zejména doporučuje jednotlivým státům prodloužit mateřskou dovolenou nad úmluvou stanovené minimum, zvýšit

¹⁹ Zákon č. 1/1993 Sb. ve znění pozdějších změn a doplnění

peněžitě podpory v mateřství až na 100 % dřívějšího průměrného výdělku, kterého žena dosahovala, rozšířit lékařskou péči, prodlužovat přestávky ke kojení a ochrannou dobu, v níž je těhotná žena a matka chráněna před výpovědí a propuštěním. Také toto doporučení zakazuje přesčasovou a zdraví škodlivou práci těhotných a kojících žen a doporučuje úpravu jejich pracovní doby tak, aby měly zajištěnu přiměřenou dobu na odpočinek. Toto doporučení neopominulo ani stanovit, aby těhotné ženy a matky, konající nepřiměřené a zdraví škodlivé práce byly převedeny bez újmy na jejich mzdě na práci, která neškodí jejich zdraví a zdraví jejich dítěte.

Obdobná ustanovení o ochraně mateřství obsahuje v části VII. i Úmluva MOP č. 110, o pracovních podmínkách pracovníků na plantážích z r. 1958.

Doporučení MOP č. 123 z r. 1965, týkající se zaměstnávání žen, starajících se o rodiny (family responsibility), se týká rozvoje různých služeb, které usnadňují ženám péči o rodinu, usnadnění těmto ženám zapojení se bez diskriminace znovu do pracovního procesu, zajištění a organizaci péče o děti, průpravy pro povolání apod.

Všechny úmluvy²⁰ a doporučení MOP upravují jen jednotlivé druhy a nezbytný obsah a rozsah zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek, zatímco bližší a propracovanější úpravu ponechávají pracovní právnímu zákonodárství jednotlivých států, které se k jejich plnění zavázaly.

Hlavní zásady zvláštních úprav pracovních podmínek těhotných žen a matek obsahuje i Evropská sociální charta uzavřená 18. 10. 1961 v Turíně. Státy se zavázaly naplňovat práva a principy, mezi kterými je i povinnost států zajistit:

„Zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci.“²¹

Stejně tak Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě přijatý ve Štrasburku dne 5. května v roce 1988. Upřesňuje, že veškerá ustanovení, která se týkají ochrany

²⁰ www.mpsv.cz/cs/1010

²¹ www.mpsv.cz/cs/1132

žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci na základě pohlaví.

Velmi významnou je úprava, kterou stanovila Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň²².

Tato směrnice navazuje na článek 118a Smlouvy o založení Evropského společenství, který stanoví, že Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Je také vhodné připomenout, že tato směrnice v žádném případě neodůvodňuje snížení úrovně ochrany, jichž již bylo dosaženo v jednotlivých členských státech. Členské státy se Smlouvou zavázaly nejen podporovat zlepšování podmínek v této oblasti a harmonizovat podmínky, ale současně také zachovávat zvýšenou úroveň, která je již poskytována. Reflektuje také článek 15 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci, který stanoví, že zvláště ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují. Je nepochybné, že právě těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně musí být v mnoha ohledech považovány za zvláště ohrožené rizikové skupiny a je nutné přijmout opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví.

V souladu s úpravou směrnice je nezbytné si uvědomit, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by v žádném případě neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce. Nelze také připustit, aby se úprava nepříznivě dotýkala směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy²³.

Směrnice²⁴ vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva. Je dokázáno, že některé typy činností mohou představovat pro těhotné zaměstnankyně a

²² Desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS

²³ Směrnice č.2000/43/ES, č. 1976/207/EHS, č.1975/117/EHS a další

²⁴ Směrnice Rady 89/391/EHS

zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně zvláštní rizika. Nejčastějšími riziky jsou ta, která spočívají v expozici nebezpečným látkám, v postupech nebo pracovních podmínkách. Taková rizika přímo ohrožují zdraví zaměstnankyň a proto musí být příslušným způsobem hodnocena a výsledky hodnocení sděleny přímo zaměstnankyním nebo jejich zástupcům. Pokud výsledek takového hodnocení odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví zaměstnankyně, musí být přijata opatření k její ochraně.

Je třeba také přijmout ustanovení, aby na těhotných zaměstnankyních a zaměstnankyních krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyních nebyla požadována noční práce, pokud je to nezbytné z hlediska jejich bezpečnosti a zdraví.

Není možné opomíjet ani duševní stav zaměstnankyň. Velmi významným činitelem ohrožujícím duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň je riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem. Vzhledem k tomu je proto nutné stanovit zákaz výpovědi.

Opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se míjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy.

Směrnice definuje pojmy:

„a) "těhotnou zaměstnankyní" se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

b) "zaměstnankyní 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;

c) "kojící zaměstnankyní" se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí

zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi."

V Oddíle II, Obecných ustanoveních v článku 3 je stanovena povinnost Komise stanovit obecné zásady. Ty vypracuje po projednání s členskými státy a za pomoci Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci. Účelem je vytvořit pevná pravidla pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových postupů, které jsou považovány za rizikové pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně .

Obecné zásady se vztahují také na pohyb a držení těla, duševní a tělesnou únavu a jiné druhy tělesné a duševní zátěže spojené s prací vykonávanou zaměstnankyněmi. Ke splnění předem vytyčeného účelu členské státy upozorní všechny zaměstnavatele a všechny zaměstnankyně nebo jejich zástupce v příslušných členských státech na tyto obecné zásady.

Článek 4 upravuje způsob hodnocení a informování. U všech činností, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, zhodnotí zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, které jsou vystaveny těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně, buď přímo, nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik, s cílem:

- zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň,
- rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do obdobných situací v dotyčném podniku nebo závodě, nebo jejich zástupci musí být informováni o výsledcích hodnocení a o všech opatřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti při práci. Pokud výsledky hodnocení odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinek na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku. Nejčastějším způsobem tak, že upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu. V případě, že vhodná úprava pracovních podmínek nebo pracovní doby není technicky nebo

objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo. Není-li převedení možné nebo nelze-li je rozumně požadovat a zaměstnavatel tyto skutečnosti náležitě odůvodní, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a to na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.

Tento postup se použije i v případě, pokud zaměstnankyně vykonává činnost podle článku 6, a otěhotní nebo začne kojit, za předpokladu, že o tom uvědomí svého zaměstnavatele.

Článek 6 stanoví zákaz expozice. Je samozřejmé, že pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně platí nejen specifická ochrana dle této směrnice, ale platí i ochrana obecná týkající se limitních hodnot pro expozici při práci, tj. platná pro všechny zaměstnance, tak i ochrana poskytovaná pouze ženám, popřípadě i mladistvým, je-li těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně mladistvou.

Zákaz expozice je stanoven pro těhotné zaměstnankyně a pro kojící zaměstnankyně. Přičemž stanoví, že ani těhotné zaměstnankyně ani kojící zaměstnankyně nesmějí být za žádných okolností povinny vykonávat činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví. Je nezbytné odlišovat činitele a pracovní podmínky. V případě pracovních podmínek je úprava shodná, omezuje se na těžební práce v podzemí, činitele jsou stanoveny odlišně. Směrnice reflektuje rozdíly mezi těhotnými zaměstnankyněmi a kojícími zaměstnankyněmi právě s ohledem na činitele na ně působící. Pro těhotné zaměstnankyně jsou zakázány fyzikální činitele, zejména práce při přetlaku (např. práce v přetlakových komorách a potápění), biologické činitele, zejména toxoplasma a virus zarděnek, v případě, že těhotné zaměstnankyně nejsou odpovídajícím způsobem proti těmto činitelům chráněny imunizací, a chemické činitele, jako olovo a sloučeniny olova, pokud tyto činitele mohou být absorbovány lidským organismem.

Pro kojící zaměstnankyně jsou stanoveny pouze chemické činitele, a to olovo a sloučeniny olova, pokud tyto látky mohou být absorbovány lidským organismem.

Ustanovení článku 7 se týká noční práce. Členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření, která zajistí, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době následující po porodu. Tuto dobu určí vnitrostátní orgán příslušný pro bezpečnost práce a ochranu zdraví, podmínkou také je předložení lékařského potvrzení uvádějícího, že to je nezbytné pro bezpečnost a zdraví dotyčné zaměstnankyně. Zaměstnavatel zaměstnávající těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně by měl učinit taková opatření, aby bylo zabezpečeno jejich zdraví. Směrnice sama stanoví dvě možná opatření. A to převedení na práci ve dne nebo uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky nebo objektivně proveditelné, nebo nemůže být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění. Provedená opatření musí být v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Novinkou je pracovní volno pro prenatální vyšetření. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že těhotné zaměstnankyně mají nárok, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, na pracovní volno, aby se mohly podrobit prenatálnímu vyšetření, pokud se tato vyšetření musí konat v pracovní době. Velmi významným faktem je, že zaměstnavatel je povinen nejen poskytnout pracovní volno, ale poskytnout pracovní volno bez ztráty odměny.

Článek 10 upravuje zákaz výpovědi. Tento institut je nepostradatelný a zajišťuje plné uplatnění opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Zákaz propouštění žen výlučně proto, že je těhotná nebo kojí nacházíme v mnoha mezinárodních smlouvách. Pro příklad uvádím Úmluvu Mezinárodní organizace práce číslo 110 z roku 1958 o pracovních podmínkách pracovníků na plantážích²⁵. K

²⁵ www.mpsv.cz/cs/1010

zaručení výkonu práv na bezpečnost a ochranu zdraví musí členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. Je samozřejmé, že tento zákaz nemůže být absolutní a proto se tento zákaz nevztahuje na výjimečné případy nesouvisejících se stavem zaměstnankyň. Samozřejmostí je také, že v případě, že zaměstnavatel těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň takovéto zaměstnankyni výpověď dá, je povinen uvést náležité odůvodnění a to písemně.

V souvislosti se zákazem výpovědi je nutné také připomenout článek 11, kterým je stanovena ochrana práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky. Termín odpovídající dávky vysvětluje směrnice jako dávky, které zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem. Samozřejmostí je, že příslušné nároky na dávky lze podmínit vnitrostátními právními předpisy.

Článek 12 Ochrana práv. „Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů veškerá opatření nezbytná k tomu, aby umožnily všem zaměstnankyním, které se cítí poškozeny neplněním povinností vyplývajících z této směrnice, uplatnit svá práva soudní cestou nebo, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, tím, že se obrátí na jiný příslušný orgán.“

Příloha pak uvádí seznam činitelů, postupů a pracovních podmínek, které mohou představovat zvláštní riziko. Podotýkám, že tento seznam není vyčerpávající a jako s takovým by s ním mělo být zacházeno. Zejména v souvislosti s hodnocením rizikových faktorů.

„1. Fyzikální činitele, pokud se na ně pohlíží jako na činitele poškozující plod nebo takové, které by mohly způsobit odloučení placenty, zejména:

- a) nárazy, vibrace nebo pohyb,
- b) manipulace břemeny spojená s riziky, zejména pro zádovou a bederní oblast,

- c) hluk,
- d) ionizující záření,
- e) neionizující záření,
- f) extrémní chlad nebo teplo,
- g) pohyby a držení těla, přesunování, buď uvnitř, nebo mimo podnik, duševní a tělesná únava a jiné fyzické zatěžující vlivy spojené s činností zaměstnankyň ve smyslu článku 2 směrnice.

2. Biologické činitele

Biologické činitele rizikových skupin 2, 3 a 4 ve smyslu čl. 2 písm. d), body 2, 3 a 4 směrnice 90/679/EHS, pokud je známo, že tyto činitele nebo léčebná opatření vynucená v důsledku těchto činitelů ohrožují zdraví těhotných žen a nenarozeného dítěte, a pokud dosud nejsou uvedeny v příloze II.

3. Chemické činitele

Následující chemické činitele, pokud je známo, že ohrožují zdraví těhotných žen a nenarozeného dítěte, a pokud dosud nejsou uvedeny v příloze II:

- a) látky označené R 40, R 45, R 46 a R 47 podle směrnice 67/548/EHS, pokud dosud nejsou uvedeny v příloze II,
- b) chemické činitele uvedené v příloze I směrnice 90/394/EHS,
- c) rtuť a sloučeniny rtuti,
- d) antimitotické léky,
- e) oxid uhelnatý,
- f) chemické činitele se známým a nebezpečným pronikáním pokožkou.

B. Postupy

Průmyslové postupy uvedené v příloze I směrnice 90/394/EHS.

C. Pracovní podmínky

Těžební práce v podzemí."

Je třeba zdůraznit, že pojem zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek je pojem užší a jakožto takový je obsažen v širším pojmu zvláštních pracovních podmínek žen vůbec. Zvláštní pracovní podmínky všech žen se vztahují i na těhotné ženy a matky. Naopak tomu tak samozřejmě není, neboť zvláštní

pracovní podmínky pro těhotné ženy a matky platí jen pro ně a nikoli i pro ostatní zaměstnané ženy, které tuto zvýšenou ochranu nepotřebují.

Vytvoření a zajištění zvláštních pracovních podmínek pro ženy (obecně) zásadně umožňuje účastnit se pracovního procesu rovnoprávně s muži, avšak není tomu tak ve všech údobích jejich života. Je to právě těhotenství a mateřství, v nichž ženy nejvíce potřebují zvýšenou ochranu, neboť v těchto situacích je jejich sociální integrace, zejména zapojení se do pracovněprávních vztahů, daleko obtížnější než u ostatních žen. Těhotné ženy jsou vystaveny zvýšenou měrou různým vnějším škodlivým vlivům (např. infekcím), citlivěji reagují na zvýšenou tělesnou námahu či na jiné faktory, které by mohly ohrozit jak průběh těhotenství, tak i zdraví očekávaného dítěte. Z těchto důvodů vyžadují daleko intenzivnější zdravotní ochranu než ostatní ženy.

Rovněž matkám, zejména ženám v takzvaném šestinedělí a matkám dětí útlého věku, je nezbytné zajistit intenzivnější a rozsáhlejší ochranu než všem ostatním ženám. Důvodů je opět několik a to nejen zdravotních. Ze zdravotních je třeba zohlednit kojení, ale i trvající fyziologické následky porodu, které mizí zpravidla až po uplynutí několika měsíců. Z ostatních jsou to především důvody společenské, neboť významným zájmem společnosti je zajištění zdárné výchovy a péče o děti, zejména ty nejmenší. Proto je třeba zbavit tyto ženy alespoň po dobu raného mateřství obav o jejich vlastní existenci.

Ochranná ustanovení nalezneme i jinde, než jen v Hlavě sedmé Pracovní podmínky žen a mladistvých. Například § 134c zákoníku práce, který v odstavci 6 stanoví:

„V kontrolovaném pásmu nesmějí pracovat mladiství, a to ani z důvodu přípravy na povolání, dále těhotné a kojící ženy a ženy do konce devátého měsíce po porodu.“

Nový zákoník práce soustřeďuje úpravu v Hlavě IV Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců Díl 3 Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Nelze však opomenout ani ustanovení § 1, které nalezneme v Hlavě II Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance. Ten v odstavci čtvrtém říká, že je zaměstnavatel povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek. Konkrétní úpravu zmíním v souvislosti s jednotlivými ustanoveními.

2.3.1 Převedení na jinou práci

Zákoník práce respektuje zásadu stálosti pracovního poměru²⁶. Tato zásada však není bezvýjimečná. To je nejlépe patrné z ustanovení, které výslovně zdůrazňují charakter výjimečnosti převedení na jinou práci tím, že zásadně lze změnit sjednaný obsah pracovní smlouvy jen dohodou smluvních stran a že konat práce jiného druhu nebo na jiném místě než jak bylo sjednáno, je jen výjimečnou povinností pracovníka.

Jednou z výjimek, kdy zákoník práce převedení na jinou práci nejen připouští, ale dokonce ho ukládá, je povinnost zaměstnavatele z důvodů zajištění zvýšené zdravotní ochrany pracovních podmínek těhotných žen, matek do konce devátého měsíce po porodu a žen, které kojí, zaměstnankyni převést na jinou práci. Tato povinnost organizace, vyplývající z ústavní zásady práva na práci, z něhož nejsou vyloučeny ani těhotné ženy a matky.

Zákoník práce chápe ochranu těhotných žen a matek převedením na jinou práci jako změnu sjednaného druhu práce, a tedy jako změnu jedné z podstatných náležitostí pracovní smlouvy (§ 29 odst. I písm. a) zákoník práce), kterou má zaměstnavatel povinnost provést.

²⁶ Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha 1972, str. 122

Zaměstnavatel je dle § 153 odstavec 1 povinen v případech, že těhotná žena koná práci, která je těhotným ženám zakázána, nebo která koná práci, jejíž výkon sice obecně zakázán není, avšak výkon této práce podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná. Povinnost zaměstnavatele převést těhotnou ženu na jinou práci je tedy dána jednak obecným zákazem výkonu určité práce (dle § 150 odst.1 a odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů), a jednak nemožností konat určitou práci v individuálním případě, vyplývá-li to z lékařského posudku (dle § 150 odst.3 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

To platí obdobně i o matkách do konce devátého měsíce po porodu a o ženách, které kojí (§ 153 odst. 2).

Práce, na kterou je zaměstnankyně převedena, pro ni musí být vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k její kvalifikaci. Pokud účelu převedení nelze dosáhnout převedením zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji v takovém případě zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě.²⁷

Převedení na jinou práci je stanoveno zaměstnavateli jako povinnost z níž nejsou výjimky. Zájem společnosti na zdraví a ochraně mateřského poslání těhotných žen a matek jde tak daleko, že zaměstnavateli umožňuje převést zaměstnankyni na práci jiného druhu i proti její vůli.

V takovémto případě dochází ke střetu dvou základních zájmů či práv, a to práva na svobodnou volbu povolání, resp. zákaz nucené práce (čl. 9 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny) a práva na ochranu zdraví, na ochranu těhotných žen v pracovněprávních vztazích, práva na zvláštní pracovní podmínky, ale také práva na život a na ochranu lidského života již před narozením (čl. 6 odst. 1, čl. 29 odst. 1, čl. 31 a čl. 32 odst. 2 Listiny). Uplatněním institutu převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy se žena musí zdržet výkonu dosavadní práce a je nucena k výkonu práce, kterou si sama nezvolila nebo se na ní svobodně se zaměstnatelem

²⁷ Štangová, V.: Převedení na jinou práci z důvodů těhotenství a mateřství, Právo a zaměstnání, 2004, č. 9

nedohodla. To vše z důvodů zachování a ochrany zdraví svého či zdraví dítěte. V tomto případě je při střetu upřednostněn zájem na životě a zdraví. Odůvodňuje se to zejména tím, že žena rozhoduje nejen za sebe, ale i za své nenarozené dítě.

Z § 37 odst. 6 zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatel předem projednat se zaměstnankyní důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a dochází-li převedením zaměstnance k její změně, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání.

Převedení na jinou práci, jak plyne již z jeho povahy, nehledíc ani k výslovnému ustanovení § 153 odst. 1 zákoníku práce, je dočasným opatřením, ledaže by opak vyplýval z lékařského posudku. Jakmile proto odpadne jeho důvod, bude zaměstnavatel mít povinnost převést zaměstnankyni zpět na její původní práci a pracoviště, pokud se s ní nedohodne jinak. V případě nemožnosti takového zpětného zařazení z vážných provozních důvodů (např. pro zrušení pracoviště nebo odpadnutí původní práce důsledkem reorganizace), musí být pracovnice převedena na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na témže pracovišti, kde pracovala dříve (§ 39 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen rovněž vyhovět žádosti těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu a ženy, která kojí, pracující v noci (tj. v době od 22.00 do 6.00 hod.), o zařazení na denní práci. Ve svých důsledcích nejde o převedení na jinou práci, ale o umožnění výkonu sjednané práce v denní době; převedení na jinou práci je zaměstnavatel na žádost takové ženy povinen provést podle § 37 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

Do 31. 5. 1994 byla na našem území v souladu s tehdejšími ratifikovanými úmluvami MOP (č. 4 z roku 1919 a č. 89 z roku 1948) zakázána noční práce všech žen. Z tohoto absolutního zákazu bylo stanoveno velké množství výjimek. Noční práce těhotných žen a žen pečujících o dítě do věku jednoho roku byla zakázána absolutně. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami tak musel připadnout vždy na dobu mezi 22. hodinou a 6. hodinou následujícího dne.

Novela zákoníku práce č. 74/1994 Sb. v souladu s koncepcí úmluvy MOP číslo 171 tento zákaz zrušila. Úmluva č. 171 nově stanovila:

Článek 7

1. Budou přijata opatření k zajištění toho, aby pracovnícím, které by jinak byly vyzvány pracovat v noci, byla dána možnost jiné než noční práce :
 - (a) po dobu minimálně 16 týdnů před a po narození dítěte, z čehož nejméně 8 týdnů bude před očekávaným narozením dítěte;
 - (b) v průběhu dalšího období na základě předloženého lékařského potvrzení, podle kterého je to nutné z důvodu zdraví matky nebo dítěte :
 - (i) v době těhotenství;
 - (ii) během určité doby, která následuje po období po narození dítěte, stanoveném v souladu s bodem (a) výše, jejíž délka bude stanovena příslušným orgánem pro projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.
2. Opatření uvedená v odstavci 1 tohoto článku mohou zahrnovat převedení na denní práci, pokud je to možné, poskytování dávek sociálního zabezpečení nebo prodloužení mateřské dovolené.
3. Během období uvedeného v odstavci 1 tohoto článku :
 - (a) pracovnice nesmí být propuštěna ani jí nesmí být dána výpověď vyjma oprávněných důvodů, které nesouvisí s těhotenstvím nebo narozením dítěte;
 - (b) příjem pracovnice bude udržován na úrovni postačující k zachování přiměřené životní úrovně pro ni a pro její dítě. Zachování takového příjmu může být zajištěno jakýmkoli z opatření uvedených v odstavci 2 tohoto článku, jinými vhodnými opatřeními nebo kombinací těchto opatření,
 - (c) pracovnice nesmí ztratit výhody vyplývající z jejího postavení, služební hodnosti a možnosti dalšího služebního postupu v zaměstnání, které mohou být spojeny s pracovním místem při noční práci, které normálně zastává.
4. Ustanovení tohoto článku nesmí mít za následek snižování ochrany

a výhod spojených s mateřskou dovolenou.“²⁸

Hlavním důvodem nové úpravy jak mezinárodní tak české bylo, že dosavadní úprava mohla být vnímána jako diskriminační vůči ženám, protože byla významnou překážkou v zaměstnávání žen²⁹. Práci v noci mohou ženy vykonávat stejně dobře jako muži, bez jakékoli větší újmy na zdraví. Zákaz noční práce pro ženy navíc nevyhovoval ani z ekonomických důvodů - noční práce je finančně výhodnější než práce ve dne (příplatek za práci v noci³⁰). Je také nutné podotknout, že v mnohých oborech, kde je zaměstnáno velké množství žen, je takový zákaz i nevhodný (např. ve veřejné dopravě, ve zdravotnictví, ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních apod.).

Nebyl však zrušen pouze zákaz noční práce pro všechny ženy, ale i zákaz práce v noci vůči ženám těhotným a ženám pečující o dítě do jednoho roku věku. Je vhodné se zamyslet, zda tato úplná liberalizace noční práce je správná. Jsem přesvědčena, že zrušení zákazu pro ženy obecně je přínosem, avšak zrušení zákazu i vůči ženám těhotným a pečující o dítě do jednoho roku věku, popřípadě kojícím je otázkou podstatně komplikovanější. Opět se setkáváme se střetem dvou základních práv, stejným jako v případě střetu v otázce převedení na jinou práci. Tedy práva žen a zájmu společnosti na ochraně života a zdraví s právem na svobodnou volbu povolání. V tomto případě je však upřednostněno právo na svobodnou volbu povolání. Z výše uvedeného vyplývá, že žena si může svobodně zvolit, zda vykonávat práci ve dne nebo v noci a ochrana je ženě poskytnuta jako ostatním zaměstnancům, i když je nepochybné, že noční práce představuje značnou zátěž nejen pro nastávající matku, ale i pro její dosud nenarozené dítě.

V případě, že žena při práci, na kterou byla převedena, dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek. Poskytování této specifické dávky je upraveno předpisy o nemocenském pojištění.

²⁸ www.mpsv.cz/cs/1010

²⁹ Svobodová, E.: K právní úpravě pracovních podmínek žen, *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2

³⁰ Úprava v zákoně č. 1/1992 Sb. o mzdě

2.3.2 Pracovní cesty a přeložení

Pracovní cesty

Při pracovní cestě dochází ke změně místa výkonu práce za účelem provedení konkrétních pracovních úkolů na dobu nezbytné potřeby (§ 38 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb), tato doba je relativně krátkou. Důvody specifické úpravy jsou prozaické. V případě těhotných žen je hlavním důvodem zdravotní hledisko. Pracovní cesta je často podstatně namáhavější než výkon práce, a proto zákon chrání těhotnou zaměstnankyni tak, že umožňuje její vysílání na ni, avšak podmiňuje ho jejím souhlasem.

V případě ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé ženy pečující o dítě mladší 15 let je hlavní důvod odlišný. Zákonodárce zohlednil především společenské hledisko, neboť je to právě žena, která většinou pečuje o dítě.

Paragraf 154 v odstavci 1 stanoví, že těhotné ženy, ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé ženy pečující o dítě mladší 15 let, smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Tento souhlas s vysláním na pracovní cestu není dotčen tím, jestliže je vysílání na pracovní cesty dohodnuto jako podmínka v pracovní smlouvě podle § 38 odst. 1 zákoníku práce. Pokud by žena měla v pracovní smlouvě dohodnuto vysílání na pracovní cesty, a nastala by u ní některá z uvedených skutečností, k vyslání na pracovní cestu mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště takové ženy by zaměstnavatel musel mít její souhlas.

Přeložení

V případě přeložení je situace odlišná. Přeložením rozumíme soustavný výkon práce sice u téhož zaměstnavatele, avšak v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Přeložení musíme považovat za změnu pracovního poměru. I když přeložení má podle zákoníku práce charakter spíše krátkodobého

přechodného a výjimečného opatření u všech pracovníků, je zcela logické, že těhotné ženy a ženy pečující o děti, které často vyžadují jejich trvalou přítomnost, požívají i v tomto případě zvýšené zdravotní i společenské ochrany³¹. Ta spočívá v tom, že k přeložení těhotné ženy, ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé ženy pečující o dítě mladší 15 let, smí dojít jen na její žádost (§ 154 odst. 1). Možnost přeložení je omezena pouze podnětem ženy.

V souvislosti s pracovní cestou a přeložením je také nutné nevynechat ustanovení § 270 zákoníku práce, kterým je tato zvýšená ochrana rozšířena i na další okruh zaměstnanců. Paragrafy 154, 155 a 156 odst. 1 a 2 se vztahují také na zaměstnance pečující o dítě. Toto ustanovení je výrazem rovnosti žen a mužů.

Nový zákoník práce v této oblasti nepřináší žádné změny. Jedinou úpravou je, že rozšíření, které přinášel § 270, je zakomponováno přímo do příslušných ustanovení. Tato drobná změna vede ke zpřehlednění úpravy.

2.3.3 Rozvázání pracovního poměru

Zákon chrání zaměstnance v určitých situacích před výpovědí z pracovního poměru. Jedná se o zaměstnance, u nichž nastala právní událost, která jim dočasně znemožnila možnost hledání nového zaměstnání³². Nelze však po zaměstnavatelích spravedlivě požadovat, aby takové zaměstnance bezvýjimečně zaměstnávali a nemohli je propustit. Dochází tedy ke střetu dvou principů, což reflektuje i úprava zákoníku práce (§ 155).

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Přičemž jako ochrannou dobu chápe, mimo jiných, právě i dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo

³¹ Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha 1972, str. 126

³² Hůrka, P.: K zákazu výpovědi a k ochranné době, Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8

zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Po novele zákoníku práce zákonem č. 46/2004 Sb. bylo ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) změněno, ochrana před výpovědí se vztahuje na dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Touto novelou byla ochrana zúžena pouze na rodiče, který čerpá rodičovskou dovolenou. Tomu odpovídá i nejaktuálnější soudní judikatura. Příkladem je rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 10/2004. Ten v právní větě zobecnil, že „Zaměstnanec, který žije s matkou dítěte ve společné domácnosti, pečuje o dítě, jestliže se o dítě trvale fakticky a bez přerušení stará; trvalý faktický výkon péče o dítě vylučuje sama o sobě skutečnost, že zaměstnanec, který nečerpá rodičovskou dovolenou, vykonává i po narození dítěte trvale, ve stanovené pracovní době, práce podle pracovní smlouvy.“³³

Takovýto zákaz výpovědi však neplatí bezvýhradně. V § 49 jsou vyjmenovány případy, na které se zákaz výpovědi nevztahuje.

Prvním případem jsou organizační změny. Výpovědní důvody jsou tedy omezeny na případy, kdy se za a) ruší zaměstnavatel nebo jeho část a za b) přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část.

Dále je to v případě výpovědi dané z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Takto však nelze postupovat v případě, že se jedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V případě, že byla zaměstnanci nebo zaměstnankyni dána z tohoto důvodu výpověď ještě před nástupem na mateřskou respektive rodičovskou dovolenou a to tak, že by výpovědní doba uplynula právě v době mateřské respektive rodičovské dovolené, zákoník práce striktně stanoví, že výpovědní doba skončí současně s mateřskou respektive rodičovskou dovolenou.

Poslední výjimkou ze zákazu výpovědi je výpověď daná pro jiné porušení pracovní kázně, avšak jen pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

³³ Dandová, E.: Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, Aspi, 2005, str. 43

V této souvislosti je nezbytné ještě poukázat na stanovisko soudní praxe, dle které je rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru v rozporu s příslušnými ustanoveními, právně neúčinné, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o těhotenství věděl³⁴.

Zákaz výpovědi se vztahuje pouze na výpověď danou zaměstnavatelem, V případě výpovědi zaměstnancem ke vzniku ochranné doby nedochází a pracovní poměr končí řádným uplynutím výpovědní doby. Právní úprava vychází ze skutečnosti, že podá-li zaměstnanec sám výpověď z pracovního poměru, má na jeho skončení zájem a je si vědom následků s tím spojených. Stejně tak se ochranná doba neuplatní ani u jiných způsobů skončení pracovního poměru, např. při dohodě o rozvázání pracovního poměru.³⁵

Nový zákoník práce (zákon číslo 262/2006 Sb. účinný od 1.1.2007) nepřináší žádnou významnější změnu. Příslušná ustanovení však nalezneme pouze v rámci ustanovení o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem § 53 a § 54. Podle § 53 odst. 1 nového zákoníku práce nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b). Novinkou je, že to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

³⁴ Soudní rozhodnutí R 74/67

³⁵ Hůrka, P.: K zákazu výpovědi a k ochranné době, Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8

2.3.4 Úprava pracovní doby

Úprava pracovní doby je nejefektivnějším nástrojem používaným při sladování pracovního a rodinného života a to nejen žen. Ustanovení § 156 zohledňuje nejenom mezinárodní a evropské požadavky, ale hlavně potřebu rodičů mít dostatek času na výchovu a péči o dítě. Vhodná úprava pracovní doby má také nemalé přímé ekonomické důsledky, neboť trh nepřichází o pracovní potenciál zaměstnance nebo zaměstnankyně, která v důsledku péče o dítě zaměstnání práci nevykonává. Je ekonomicky daleko výhodnější, pokud vhodnými úpravami je zaměstnanci nebo zaměstnankyni umožněno vykonávat zaměstnání i když v omezené míře. Je nesporné, že vhodná úprava pracovní doby také přispívá k menší míře sociálního vyloučení, ke zlepšení přechodu do plného pracovního zatížení, ale i k dalším pozitivním faktorům.

Osobně si myslím, že v tomto ohledu má Česká republika značné rezervy, které však, dle mého názoru, nejsou zapříčiněny ani tak zákonodárství, ale spíše historickou zkušeností s plnou zaměstnaností a přílišnou krátkozrakostí mnohých zaměstnavatelů.

K vlastní úpravě lze říct, že úprava pracovní doby úzce souvisí s pojmem pracovní doba. Zákon definuje pracovní dobu (§ 83 odst.1 zákoníku práce) jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Maximální délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin; u zaměstnanců pracujících ve třisměnných a nepřetržitých pracovních režimech činí délka týdenní pracovní doby 37,5 hodin a u zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu nejvýše 38,75 hodin. Jde o tzv. čistou pracovní dobu, bez přestávek v práci. V souvislosti s pracovní dobou je zaměstnavateli uložena povinnost, aby při zařazování zaměstnanců do směn přihlížel rovněž k potřebám žen pečujících o děti. I když § 156 hovoří pouze o potřebách žen, dle ustanovení § 270 odst. 1 je zaměstnavatel povinen přihlížet také k potřebám zaměstnanců pečujících o dítě. Tento paragraf byl doplněn v souvislosti s uplatněním zásady rovných příležitostí pro ženy i muže.

Úprava stanovuje povinnost zaměstnavatele, avšak pouze povinnost přihlížet

nikoli zohlednit, nebo nějak jinak přímo reflektovat potřeby zaměstnanců pečujících o děti.

Dle odstavce 2 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. Níže uvádím případy, kdy z důvodu ochrany zdraví žen a z důvodu péče o dítě dochází ke zvláštní úpravě ve srovnání s obecně závaznou právní úpravou. I v tomto případě v zájmu zajištění rovnosti žen a mužů je zásada, že úprava pracovní doby, která platí pro ženy pečující o dítě, se vztahuje také na zaměstnance pečující o dítě.

Kratší pracovní dobu může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě a to nejen z provozních důvodů, ale i ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance. Zaměstnavatel má sice v souvislosti s pracovní dobou povinnost vyhovět především žádosti žen pečujících o dítě do patnácti let a těhotných žen, avšak tato jeho povinnost je podmíněna skutečností, že výkon práce po kratší pracovní dobu dovoluje provoz zaměstnavatele. V takovémto případě je zaměstnavatel povinen vytvářet takové podmínky, aby žádostem žen o kratší pracovní dobu mohlo být vyhověno. Pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti ženy o sjednání kratší pracovní doby, i přesto, že mu v takovém sjednání nebrání vážné provozní důvody, má žena možnost domáhat se svého nároku soudní cestou.

Kratší pracovní dobu je možné rozvrhnout nejen rovnoměrně na všechny pracovní dny (např. pondělí až pátek šest hodin denně), ale lze ji také rozvrhnout pouze na část pracovních dnů v týdnu (např. úterý, středa, čtvrtek). Je nutné si uvědomit, že o rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, záleží tedy pouze na jeho rozhodnutí, zda umožní konkrétní rozvržení kratší pracovní doby³⁶. Také je třeba mít na zřeteli skutečnost, že na sjednání kratší pracovní doby nemá zaměstnanec nárok.

³⁶ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 22

V souvislosti s kratší pracovní dobou je nezbytné neopomenout, že u těchto zaměstnanců je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze nařídít práci přesčas³⁷.

Dalším charakteristickým znakem kratší pracovní doby je skutečnost, že zaměstnanci, který pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době. V praxi občas dochází k situaci, že se zaměňují pojmy "kratší" pracovní doba a "zkrácená" pracovní doba. Při splnění stanovených podmínek má zaměstnanec na zkrácenou pracovní dobu nárok (například zaměstnanec pracující s karcinogeny), v takovém případě zaměstnanci přísluší tzv. plná mzda. Avšak při kratší pracovní době přísluší zaměstnanci pracujícímu právě po tuto kratší pracovní dobu mzda odpovídající této kratší pracovní době.

V praxi také dochází k případům, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci nebo zaměstnankyni kratší pracovní dobu a na zbývající část úvazku sjedná pracovní poměr s jiným zaměstnancem. K problémům dochází v případě, když se žena začne domáhat návratu k plné pracovní době, avšak zaměstnavatel už pro ni nemá práci a žádosti nemůže vyhovět. Odmítnutí takové žádosti je v souladu s platnou právní úpravou.

Nebrání-li v tom zaměstnavateli vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti ženy pečující o dítě mladší patnácti let nebo těhotné ženě a umožnit jim i jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba na tzv. plný úvazek.

O jinou vhodnou úpravu pracovní doby se jedná při sjednání takového rozvržení pracovní doby, které je odchylné od obecného rozvržení pracovní doby u zaměstnavatele. Nejde přitom o kratší pracovní dobu, neboť nejde o snížení počtu pracovních hodin, ale pouze o jejich jiné uspořádání. Může jít například o sjednání pozdějšího začátku pracovní doby a s tím spojené i sjednání pozdějšího konce pracovní doby, protože zaměstnankyně např. nemá možnost dítě umístit v mateřské školce brzy ráno. Dalším případem jiné vhodné úpravy pracovní doby může být ujednání, na jehož základě zaměstnankyně bude pracovat různý počet hodin v

³⁷ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 22

jednotlivých dnech (aby mohla v určitých dnech doprovodit dítě např. na zájmovou činnost).

V případech úpravy pracovní doby má zaměstnavatel povinnost postupovat v součinnosti s příslušným odborovým orgánem. Je nutné si uvědomit, že i po projednání s příslušným odborovým orgánem, konečné rozhodnutí o tom, zda vyhoví žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je na zaměstnavateli.

Dále zaměstnavatel nesmí prací přesčas zaměstnávat těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší jednoho roku. Důvodem této úpravy je, aby tyto ženy pracovaly maximálně po stanovenou týdenní pracovní dobu a to v zájmu ochrany svého zdraví a v zájmu péče o dítě. V praxi se často stává, že těhotné ženy neoznámí zaměstnavateli své těhotenství a v zájmu dosažení vyšších výdělků vykonávají práci přesčas. I když jde o činnost ohrožující zdraví žen a jejich dětí, zaměstnavatel do doby, než se o těhotenství ženy dozví, neporušuje právní předpis, pokud takové ženě přesčasovou práci nařídí, anebo se s ní na práci přesčas dohodne.

Zákaz zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok prací přesčas je stanoven v § 156 odst. 3, tento odstavec není uveden v § 270 odst.1 a tudíž se tato ustanovení nepoužijí v případech, pokud je zaměstnáván muž pečující o dítě mladší než jeden rok. Toto ustanovení bylo z pro mě neznámého důvodu opomenuto a tudíž není rozšířeno na zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok.

Tento nedostatek odstraňuje nová úprava zákoníku práce. To je také jedinou podstatnou změnou. Úpravu pracovní doby nalezneme v § 241, který v sobě obsahuje jak ustanovení § 156, tak i ustanovení § 270 odst.1 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších novel. Jedinou novinkou je odstavec třetí, který říká, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas.

3. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je institutem zakotveným v řadě mezinárodních úmluv. Významná je úprava v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl podepsán v New Yorku dne 19. 12. 1966. Tento pakt v článku 10 odstavci 2 říká :

„ Státy, smluvní strany Paktu, uznávají, že:

Zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by pracujícím matkám měla být poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.³⁸

Základní požadavky na úpravu mateřské dovolené stanovuje též Evropská sociální charta. Česká republika je mimo jiné vázána ustanoveními článku 8 Právo zaměstnaných žen na ochranu:

„S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu se smluvní strany zavazují:

1. poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 12 týdnů tak, že v této době obdrží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů,
2. považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní lhůta skončila

³⁸ Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky komentář, Linde, 2002, 2.vydání, str. 423

během takové nepřítomnosti,³⁹

Neméně významná je také úprava EU. Základní rámec stanoví směrnice Rady 92/85/EHS, přijatá dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), která usiluje o zajištění ochrany fyzického a duševního stavu žen, které jsou těhotné, žen, které nedávno porodily, nebo žen, které kojí. Odůvodnění uvedené směrnice upřesňuje, že ochrana bezpečnosti a zdraví zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani působit proti směrnicím o rovném zacházení pro muže a ženy.

Směrnice stanoví:

„Článek 8

Mateřská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“⁴⁰

V souvislosti s úpravou směrnice Rady 92/85/EHS je nutné připomenout směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, která změnila směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Tato směrnice nahradila dosavadní článek 2 novým, ve kterém deklarovala:

³⁹ www.mpsv.cz/cs/1132

⁴⁰ www.europa.eu.int/eur-lex/lex

„Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a 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 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.⁴¹

Důležitá je také stálá judikatura Soudního dvora. Ten již několikrát konstatoval, že je legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během a po těhotenství. Navíc důsledně rozhodoval, že jakékoli nepříznivé zacházení spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Soudní dvůr uznal zásadu ochrany práv žen, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti⁴².

Zákoník práce upravuje mateřskou dovolenou v § 157, v němž přiznává ženě, zaměstnankyni, v souvislosti s porodem a péčí o novorozené dítě nárok na mateřskou dovolenou. Tento institut je určen pouze ženám, na rozdíl od institutu rodičovské dovolené, který mohou využívat i muži. Avšak pokud muž čerpá rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má shodné právní důsledky jako čerpání mateřské dovolené. Cílem tohoto institutu je ochrana zdraví ženy i dítěte v období těsně před a po porodu a snaha oprostít ženu od pracovních povinností v zaměstnání při zachování ochrany pracovně-právního vztahu. Mateřská dovolená je důležitou překážkou v práci na straně zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci a to po dobu v zákoníku práce přesně vymezenou.

⁴¹ www.eur-lex.europa.eu

⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002

Zaměstnankyni náleží v České republice mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, přičemž zaměstnankyně, která porodila dvě a více dětí a zaměstnankyně osamělá mají nárok na mateřskou dovolenou až v délce 37 týdnů. Zákoník sám definuje osamělou ženu v § 274. Za osamělou se považuje žena neprovdaná, ovdovělá nebo rozvedená a žena osamělá z jiného vážného důvodu, než je-li s druhem. Zákoník práce také stanovuje pravidla pro nástup na mateřskou dovolenou. Zaměstnankyně na ní zpravidla nastupuje od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Předpokládaný termín porodu stanoví lékař na základě vyšetření, o čemž vyhotoví lékař potvrzení, které žena předloží svému zaměstnavateli. Žena nemusí o poskytnutí mateřské dovolené zaměstnavatele žádat, postačí oznámení a předložení potvrzení. Nástupem na mateřskou jí vzniká důležitá osobní překážka v práci⁴³.

Zákoník práce přesně vymezuje dobu trvání mateřské dovolené pro případ, kdy žena vyčerpá před porodem méně než šest týdnů, přičemž rozlišuje příčiny z kterých k této situaci došlo. Pokud je touto příčinou skutečnost, že porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší ženě mateřská dovolená v délce 28, respektive 37, týdnů ode dne jejího nástupu. Jiná situace nastává, pokud žena vyčerpá před porodem méně než šest týdnů, avšak z jiných důvodů. Poté se zaměstnankyni poskytne mateřská dovolená striktně po dobu 22, respektive 31, týdnů. Tato situace nejčastěji nastává v případech, kdy žena pracuje i v období šesti týdnů před porodem.

Je třeba věnovat pozornost stanovení začátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nespoléhat se na lékaře, pokud uvede toto datum na tiskopise. Rozhodující je datum, které lékař na tiskopise uvede jako očekávaný den porodu. Je třeba si pamatovat, že na ten den v týdnu, na který připadá očekávaný den porodu, připadá i začátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pripadá-li předpokládaný den porodu na pondělí, musí začínat šestý týden před tímto dnem také v pondělí. Chybuje se v tom, že začátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu se v tomto případě stanoví až na úterý; tím zaměstnankyně nastoupila z vlastní vůle na mateřskou dovolenou později než šest týdnů před očekávaným dnem porodu, byť se jedná jen o jeden den. Takto nesprávně stanoveným dnem nástupu

⁴³ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str.36

na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně zpravidla zkracuje dobu mateřské dovolené a tím i poskytování peněžité pomoci v mateřství.

Zákoník také řeší situace, kdy se ženě narodí mrtvé dítě. V takovém případě má žena nárok na 14 týdnů mateřské dovolené dle § 157 odst.4.

Poslední odstavec stanovuje minimální délku mateřské dovolené. Říká, že mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena, například je-li dítě svěřeno do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu dle §160 odst. 2 a odst. 3, před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Tento odstavec je však v praxi pro ženy dle mého názoru příliš omezující, neboť v individuálních případech, kdy u ženy návrat ke standardnímu zdravotnímu stavu trvá kratší dobu než obvyklých šest neděl a má například lukrativnější zaměstnání než otec dítěte a dohodnou-li se, že žena nastoupí do práce před uplynutím těchto zákonných lhůt a o dítě bude pečovat otec, který započne čerpat rodičovskou dovolenou, může zaměstnavatel ženě návrat do práce odmítnout umožnit, právě s ohledem na citovanou minimální délku mateřské dovolené. Zaměstnavatel v takovém případě bude jednat v souladu s právní úpravou a zákon takto omezuje ženě možnost svobodné volby nástupu zpět do zaměstnání.

Po návratu z mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit ženu na původní práci a pracoviště (§ 127 zákoníku práce). Jedná se zpravidla o práci, kterou zaměstnankyně vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou. Odlišná je situace v případě, že žena byla po dobu těhotenství převedena na jinou práci dle §153 odst. 1, poté se postupuje dle §153 odst. 2, který toto převedení na jinou práci rozšiřuje i na matky do konce devátého měsíce po porodu a matky které kojí. V případě, že tato práce u zaměstnavatele odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno, musí zaměstnavatel zařadit ženu na práci, která bude odpovídat pracovní smlouvě⁴⁴. Pouze z těchto dvou důvodů může zaměstnavatel odmítnout zařadit ženu na původní místo, avšak to nijak nebrání dohodě zaměstnankyně se zaměstnavatelem na změně pracovní smlouvy a výkonu jiné práce. Často je pro ženu výhodnější změna pracovní

⁴⁴ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 40

doby nebo změna podmínek výkonu práce tak, aby mohla lépe skloubit pracovní vytížení i péči o rodinu. Je důležité, aby zaměstnavatelé vyšli vstříc ženám při návratu do práce, avšak nějaká striktní úprava by, dle mého názoru, byla spíše kontraproduktivní, a měl by tu být spíše společenský tlak, který by je nutil k dohodě se ženou o některé z variabilních forem práce či pracovní doby a to tak, aby se naše společnost dala označit za family friendly. Největším problémem v souvislosti s opětovným návratem ženy do zaměstnání je, že zaměstnavatelé často přijmou na její místo někoho jiného a to na dobu neurčitou, čímž po návratu z mateřské dovolené vzniká situace, že zaměstnavatel má na jedno pracovní místo zaměstnance dva. Je nutné, aby zaměstnavatelé takovýmto situacím předcházeli, například uzavřením pracovní smlouvy na dobu určitou a to do příchodu ženy z mateřské dovolené.

Nový zákoník práce přináší v této oblasti řadu změn. Ustanovení týkající se mateřské dovolené jsou nově zařazeny v části osmé Překážky v práci, hlavně první: Překážky v práci na straně zaměstnance. Nejvýznamnější změnou je omezení poskytování mateřské dovolené v délce 37 týdnů. Současná úprava umožňuje čerpat mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů ženám, které porodí dvě a více dětí, ale i ženám, které jsou osamělé. Nový zákoník práce však delší dobu mateřské dovolené přiznává pouze při vícečetných porodech a osamělé zaměstnankyně, které porodily jedno dítě, tuto výhodu ztrácejí. Další změny už nejsou zásadního rázu.

Stojí také za povšimnutí, že nový zákoník práce bohužel opět nepřináší do našeho právního řádu institut zvaný otcovská dovolená⁴⁵. Z hlediska vývoje společnosti se jedná o jeden z novějších institutů, který nabízí možnost většího zapojení otce do péče o dítě. Otcovská dovolená byla například ve Švédsku uzákoněna již v roce 1974. Po dobu jejího trvání je otci vyplácen příspěvek zpravidla na podobných principech jako příspěvek v mateřství, například ve Velké Británii má otec možnost vybrat si, zda bude dostávat dávku ve výši 90% průměrného platu nebo paušální částku ve výši 100 liber týdně. V některých zemích je otci poskytována pouze

⁴⁵ Matějková, B., Palonciová, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II, VÚPSV, Praha 2004

pracovně-právní ochrana a příspěvek nedostává. Různé země také odlišně řeší délku této dovolené, někde je poskytováno pouze několik dní kolem dne porodu, avšak většina států stanoví jeden až dva týdny - v některých případech dokonce až čtyři týdny - dovolené po dni porodu jakožto období mateřské dovolené. Zákonodárce často také omezuje dobu, po kterou je nutné si otcovskou dovolenou vybrat, například ve Francii má otec nárok na 14 dní dovolené, které si však musí vybrat do čtvrtého měsíce věku dítěte. Jsem přesvědčena, že pokud zákonodárce chce vytvořit opravdu moderní zákoník práce, pak institut otcovské dovolené by v jeho návrhu neměl chybět.

Konečně je možné poukázat i na to, že zákoník práce nebrání tomu, aby s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní po určité době po porodu byl zrušen pracovní poměr ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Naproti tomu směrnice Evropské unie č. 92/85 připouští rozvázání pracovní smlouvy s chráněnou pracovnící ze strany zaměstnavatele pouze v případech, kdy je to odůvodněno závažným zaviněním pracovnice, které nesouvisí s jejím těhotenstvím, porodem nebo adopcí dítěte. Ani v tomto nový zákoník práce nepřináší změnu.

V souvislosti s úpravou mateřské dovolené je nutné neopomenout zajištění hmotného zabezpečení ženy a dítěte. Po dobu mateřské dovolené má žena nárok na pracovní volno, avšak bez nároku na náhradu mzdy. Proto je nutné ženě nahradit příjem. Poprvé došlo na území dnešní České republiky k právní úpravě hmotného zabezpečení žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím zákonem číslo 33/1888 ř.z. Tato úprava byla v roce 1917 změněna a byla zákonem č. 6/1917 ř.z. prodloužena podpůrní doba podpory pro šestinedělky ze čtyř na šest týdnů. Na základě zákona č. 99/1948 Sb. o národním pojištění byla poskytována mateřská dovolená a to po dobu 18 týdnů. K jejímu dalšímu prodloužení na 22 týdnů došlo zákonem č. 58/1964 Sb. Zákonem č. 88/1968 Sb. byla s účinností od 1. 7. 1968 poskytována mateřská dovolená po dobu 26 týdnů. V roce 1987 došlo k jejímu prodloužení na 28 týdnů, a to zákonem č. 51/1987 Sb. Z tohoto stručného přehledu je jasně vidět tendence prodlužování doby mateřské dovolené.

Hmotné zabezpečení žen v mateřství v současné době upravuje zákon číslo 88/1968 Sb. o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění ve znění pozdějších předpisů. Od 1. 1. 2007 bude nově tuto problematiku upravovat zákon číslo 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění.

Zákon číslo 88/1968 Sb. mimo jiné vymezuje okruh podmínek, za kterých vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Nárok má zaměstnankyně, která současně splňuje následující podmínky stanovené zákonem.

1) Je účastna nemocenského pojištění ke dni zahájení pobírání dávky nebo ženě trvá ochranná lhůta z jejího dřívějšího nemocenského pojištění ještě počátkem šestého týdne před očekávaným nebo skutečným dnem porodu anebo až do počátku tohoto týdne žena pobírá nemocenské dávky z dřívějšího nemocenského pojištění.

2) Zaměstnankyně splňuje tzv. čekací dobu, tj. musí být účastna nemocenského pojištění alespoň 270 dnů v období posledních dvou let přede dnem porodu. Tato podmínka se vztahuje vždy ke dni skutečného porodu a nikoli ke dni předpokládaného porodu nebo ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Je nutné podotknout, že v rámci dvou let se jednotlivé účasti sčítají, započítávají se také doby účasti na nemocenské péči v ozbrojených silách, nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných, pobírání důchodu z důchodového pojištění, vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání či pobírání nemocenského nebo peněžité pomoci v mateřství. Pro nároky na peněžitou pomoc v mateřství v několika zaměstnání se započítává do doby 270 dnů v každém zaměstnání jen doba účasti na nemocenském pojištění z takového zaměstnání. Doba účasti na nemocenském pojištění z jiných zaměstnání lze započítat jen jednou, a to v tom rozsahu, v jakém toto nemocenské pojištění trvalo před vznikem nemocenského pojištění, z něhož je nárok na peněžitou pomoc v mateřství uplatňován. Jedná se o případy, kdy žena je zaměstnána ve více zaměstnáních a při splnění podmínek má nárok na peněžitou pomoc z každého jednotlivého zaměstnání, v němž byly splněny podmínky.

3) Těhotenství skončilo porodem. Porodem se míní takové ukončení těhotenství, při kterém bylo do matriky narozených dětí zapsáno narozené dítě⁴⁶. Proto i v případech, kdy se narodí mrtvé dítě, které je zapsáno do matriky, na rozdíl od potratu, vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Narození mrtvého dítěte má však vliv na délku poskytování této dávky.

4) Zaměstnankyně v době, kdy pobírá peněžitou pomoc v mateřství, nepracuje a nemá proto nárok na mzdu ani na jiný příjem z výdělečné činnosti.

Peněžitá pomoc v mateřství je ženě poskytována po dobu mateřské dovolené. Peněžitá pomoc v mateřství se stanoví stejným způsobem jako základní dávka nemocenského pojištění, tj. nemocenské, s tím, že denní vyměřovací základ se zjišťuje ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu. V této výši dávka náleží již od prvního dne a poskytuje se za kalendářní dny. Je nutné také upozornit na případy, kdy je výše peněžité pomoci v mateřství nižší než rodičovský příspěvek. V takovémto případě pak bude ještě vyplácen rodičovský příspěvek ve výši rozdílu.

Pokud se jedná o poskytování peněžité pomoci v mateřství osobám samostatně výdělečně činným, zákon upravil podmínky vzniku nároku. Podmínkami jsou: účast na nemocenském pojištění ke dni zahájení pobírání dávky, účast na nemocenském pojištění musí trvat alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku před porodem, pojistné musí být zapláceno, těhotenství skončí porodem a osoba samostatně výdělečně činná nevykonává osobně samostatnou výdělečnou činnost.

Peněžitou pomoc je možné v souladu s ustanovením § 12a zákona poskytovat i mužům. Avšak pouze těm, kteří se nacházejí ve složité životní situaci. Toto ustanovení se vztahuje na zaměstnance osamělé, zpravidla svobodné, rozvedené nebo ovdovělé, kteří nežijí s družkou nebo v registrovaném partnerství, jestliže pečují o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela. Dávka se poskytuje ode dne převzetí dítěte a to po dobu, po kterou se zaměstnanec

⁴⁶ Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, C.H.Beck, 2005, 3.vydání, str.169

o dítě stará, nejdéle po dobu 31 týdnů. Nelze však tuto dávku poskytovat po dosažení osmi měsíců věku dítěte. Dávka náleží také zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže se jeho manželce peněžitá pomoc v mateřství neposkytuje, zpravidla pokud nesplnila podmínky pro nárok na dávku anebo bylo poskytování dávky přerušeno, a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. Podmínky pro nárok se u muže posuzují podle stavu ke dni převzetí dítěte a jedná se o shodné podmínky, které platí pro ženy.⁴⁷

Platná právní úprava umožňuje, aby peněžitá pomoc v mateřství byla poskytována i ženám, které z různých, společensky uznaných důvodů, nepracují.

Mezi takovéto ženy jsou zařazeny například studentky nebo žákyně středních a vysokých škol. Jim v souladu s § 51 vyhlášky č. 165/1979 Sb. náleží peněžitá pomoc v mateřství, a to v případě, že studentka přerušila nebo ukončila studium a splňuje i ostatní podmínky nároku na tuto dávku, které stanovuje zákon číslo 88/1968 Sb. Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje ode dne přerušeni nebo ukončení studia, avšak nejdříve od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který určil lékař. U studentek by bylo velmi obtížné zjišťovat vyměřovací základ. Proto zákon stanoví, že výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí u studentek částku rodičovského příspěvku, která náleží za jednotlivý kalendářní den.

Další skupinou, které se poskytuje peněžitá pomoc v mateřství a to i přesto, že nejsou účastni nemocenského pojištění, jsou uchazeči o zaměstnání. Nárok na přiznání dávky je i zde podmíněn splněním obecných podmínek jeho vzniku. Je nutné připomenout, že do tzv. čekací doby se započítává i vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce. Ve výši rodičovského příspěvku, která náleží za jednotlivý kalendářní den, je obdobně jako studentkám poskytována peněžitá pomoc v mateřství i uchazečkám o zaměstnání, a to tehdy, nemají-li na tuto dávku nárok z nemocenského pojištění (viz § 45 vyhlášky č. 143/1965 Sb.). Tato úprava se vztahuje k uchazeči o zaměstnání, proto na ni mají při splnění podmínek nárok i muži.

*Průběh práce se prováděl ve formě výjezdu
Děm, kterou jsem provedl 12. 12. 1971
Prof. Z. a prof. J.*

⁴⁷ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 81

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství se v souladu s ustanovením § 64 zákona ČNR č. 582/1991 Sb o organizaci a provádění sociálního zabezpečení uplatňuje předložením předepsaného tiskopisu, který vystavuje a potvrzuje příslušný lékař. V případě, že nárok na peněžitou pomoc uplatňuje muž, neuplatňuje ho na základě tiskopisu, ale na základě písemné žádosti.⁴⁸

Zaměstnankyni, která nezíská nárok na peněžitou pomoc v mateřství, poněvadž nebyla v posledních dvou letech 270 dnů účastna nemocenského pojištění, uzná lékař práce neschopnou 6 týdnů před očekávaným dnem porodu a 6 týdnů po porodu. Za tuto dobu mateřské dovolené náleží zaměstnankyni nemocenské, splňuje-li podmínky pro poskytování nemocenského. Po zbývající dobu mateřské dovolené může pobírat rodičovský příspěvek.

Právní předpisy všech členských států Evropské unie zakotvují peněžitě zajištění žen ve stanovené době před porodem a po porodu (dále jen "mateřská dovolená"). Právní úprava však není v tomto odvětví jednotná.

Nárok na dávku v době mateřské dovolené je přiznáván zaměstnankyním, podnikatelkám (osobám samostatně výdělečně činným) a v některých členských státech také všem ženám, které mají trvalý pobyt na území daného státu (např. Dánsko). Podmínky nároku na dávku, její výše nebo jiné faktory týkající se dávky však bývají pro podnikatelky přísnější.

I přesto, že se jednotlivé právní úpravy značně odlišují, můžeme nalézt jeden převažující prvek. Tím je podmínka čekací doby, tzn. stanovení minimální předchozí doby účasti na - pojištění (např. Francie), výkonu zaměstnání (např. Velká Británie), nebo odpracování určitého počtu pracovních hodin za předepsané období (např. Dánsko), respektive stanovení minimální doby pobytu na území příslušného státu (např. Finsko), ale existují i jiné úpravy.

K dalším častým podmínkám lze přiřadit zákaz pobírání příjmů z výdělečné činnosti spolu s dávkou v mateřství nebo zákaz výdělečné činnosti (např. Rakousko, Lucembursko), státy velmi často před absolutním zákazem výdělečné činnosti upřednostňují nejrůznější omezení příjmů z výdělečné činnosti nebo počtu pracovních

⁴⁸ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 84

dnů. Také velmi často podmiňují vyplácení dávky placením příspěvků na sociální zabezpečení po stanovené období nebo v určeném počtu (např. Belgie, Velká Británie).

Právní předpisy členských států EU obvykle upravují délku pobírání peněžité dávky v mateřství před očekávaným dnem porodu a po porodu, přičemž žena je povinna nastoupit na "mateřskou dovolenou" ve stanovenou dobu před očekávaným dnem porodu (např. 4 týdny v Holandsku a Irsku, 1 týden v Belgii).

Délku mateřské dovolené stanoví členské státy většinou v týdnech, ale výjimečně i v měsících nebo dnech (např. Itálie, Řecko, Švédsko). Dále uvedené údaje vypovídají o základní délce mateřské dovolené v přepočtu na týdny - Belgie 15, Dánsko 28, Finsko 15, Francie 16, Holandsko 16, Irsko 14, Itálie 20, Lucembursko 16, Německo 14, Portugalsko necelých 16 týdnů (110 dní), Rakousko 16, Řecko 16, Španělsko 16, Velká Británie 14. Švédsko přiznává před porodem peněžitou dávku v těhotenství po dobu přibližně 7 týdnů (50 dní) a po porodu peněžitou rodičovskou dávku v celkové délce přibližně 64 týdnů (450 dní), kterou může rodič vybrat nejdéle do 8 let věku dítěte. Průměrná délka základní mateřské dovolené se pohybuje kolem 16 týdnů, avšak řada členských států stanoví výhodnější délku s přihlédnutím k narození dvou nebo více dětí (např. Německo, Francie, Španělsko)

Velmi podstatné je také stanovení výše dávky, která je při splnění stanovených podmínek vyplácena. Státy zpravidla stanovují výši dávky jako příslušnou procentní sazbu z příjmů v rozhodném období, paušální částka představuje spíše výjimku z výše uvedeného pravidla, příkladem však může být Velká Británie, v níž se paušální částka uplatňuje v případech kdy dávku nevyplácí zaměstnavatel. Procentní sazba je jednotná po celé období mateřské dovolené a pohybuje se od 70 % (např. Irsko) či 80 % (např. Švédsko) do 100 % (např. Portugalsko, Holandsko, Španělsko) nebo je během pobírání odstupňována a to například v Belgii, kde žena pobírá 82 % prvních 30 dní a 75 % nebo 60 % od 31. dne). Dále je nutné zdůraznit, že většina dávek v nemoci a mateřství podléhá v členských státech EU zdanění, což podstatně ovlivňuje výslednou výši dávky⁴⁹.

⁴⁹ Gola, P.: Nemocenská, přídavky na děti a peněžítá pomoc v mateřství, Právo a zaměstnání, 2005, č.11

3.2 Rodičovská dovolená

Právní úprava rodičovské dovolené dostala změn v souvislosti s přijetím zákona číslo 155/2000 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2001 a který v sobě promítnul ustanovení Směrnice Rady č. 96/34/EEC týkající se rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené mezi UNICE, CEEP a EUC. Obecné mezioborové organizace [Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (EKOS)] informovaly Komisi ve společném dopise ze dne 5. července 1995 o svém úmyslu zahájit postup podle článku 4 Dohody o sociální politice. Uvedené organizace uzavřely dne 14. prosince 1995 rámcovou dohodu o rodičovské dovolené a poté podaly Komisi společnou žádost o provedení této rámcové dohody rozhodnutím Rady na návrh Komise, v souladu s čl. 4 odst. 2 Dohody o sociální politice. Po přijetí rámcové úmluvy a včlenění této úmluvy v podobě přílohy do směrnice Rady č. 96/34/EEC, získala tato rámcová úmluva právní závaznost v rámci Evropské unie, ve smyslu článku 189 Smlouvy. Směrnice je pro členské státy závazná pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Strany uzavíraly tuto dohodu s cílem uzavřít rámcovou dohodu stanovící minimální požadavky na rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodů vyšší moci a odkazující zpět na členské státy nebo na sociální partnery, aby vymezily podmínky, za kterých by byla rodičovská dovolená uplatňována a aby bylo přihlédnuto k situaci a také k rodinné politice v každém členském státě, zejména pokud jde o podmínky pro poskytování rodičovské dovolené a o výkon práva na rodičovskou dovolenou. Je nutné také připomenout, že ustanovení nebrání stanovení vyšší míry ochrany, než která je přiznána dohodou. Ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody stanoví, že provádění ustanovení této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů vypracovat odlišná právní, správní nebo smluvní ustanovení s ohledem na měnící se okolnosti (včetně zavedení nepřevoditelnosti), pokud jsou dodrženy minimální požadavky stanovené v této

dohodě. Důvodem stanovení minimálních požadavků na rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu vyšší moci je, že právě tato ustanovení slouží jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy. Rámcová úmluva také upozorňuje na usnesení Rady ze dne 6. prosince 1994, které uznává, že účinná politika rovných příležitostí předpokládá jednotnou celkovou strategii umožňující lepší organizaci pracovní doby, větší pružnost a snadnější návrat do pracovního života a zaznamenává důležitou roli sociálních partnerů v této oblasti i při nabízení příležitosti mužům a ženám sladit jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými.

Osobní rozsah stanovuje smlouva sama a to tak, že se dohoda vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.

Dohoda přiznává pracujícím, mužům i ženám, individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři. Což znamená, že dle smlouvy je právo na rodičovské volno individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Také tato smlouva přiznává stejná práva i osobám, které převzali dítě do své trvalé péče.

Jednotlivé státy musí stanovit pravidla přístupu k rodičovské dovolené a to formou zákona, ale je možná i úprava kolektivní smlouvou. Velmi zajímavě smlouva vymezuje situace vhodné k úpravě. Například členské státy nebo sociální partneři mohou zejména:

- rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů;

- podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která ale nesmí přesáhnout jeden rok;

- stanovit lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené;

vymezit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem podniku;

Poslední uvedené, možnost zaměstnavatele odložit poskytnutí rodičovské dovolené, naše právní předpisy neumožňují, příslušnou problematiku dokonce ani výslovně neřeší.

Dle smlouvy přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo jejího čerpání.

Velmi důležitá jsou pak ustanovení číslo 5 a 6, která stanoví, že po skončení rodičovské dovolené 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, a že práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.⁵⁰

Zákonem číslo 155/2000 Sb. byl nastolen soulad vnitrostátní úpravy s ustanoveními této směrnice respektive smlouvy. Tento zákon také nahradil pojem „další mateřská dovolená“ pojmem „rodičovská dovolená“, který lépe odpovídá současné úpravě.

Při poskytování tohoto druhu dovolené je třeba rozlišovat, zda jde o zaměstnankyni, nebo o zaměstnance.

Zaměstnankyně může v zájmu prohloubení péče o dítě požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené tak, aby navazovala na mateřskou dovolenou a to v rozsahu o který požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku (§ 158 zákoníku práce v platném znění).

⁵⁰ www.eur-lex.europa.eu

Na rozdíl od mateřské dovolené, je nutné, aby zaměstnankyně o poskytnutí rodičovské dovolené požádala. Zákon nestanoví žádné specifické požadavky na formu žádosti, je proto zřejmé, že je ji možno provést jak ústně tak písemně. Z této žádosti však musí jasně vyplývat, že žena žádá o rodičovskou dovolenou z důvodu péče o dítě.⁵¹ Skutečnost, že žena musí o poskytnutí rodičovské dovolené požádat však neznamena, že zaměstnavatel má možnost tuto žádost odmítnout. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.

V praxi velmi často dochází k situacím, ve kterých žena po vyčerpání doby mateřské dovolené, žádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na zotavenou, na kterou má nárok a teprve po jejím vyčerpání nastupuje dovolenou rodičovskou. Je nutné si uvědomit, že po dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské dovolené, platí pro zaměstnavatele zákaz určit jí dobu čerpání dovolené dle § 108 odst. 3. Jestliže zaměstnankyně požádá o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět dle § 108 odst. 4. Musíme si uvědomit, že po dobu čerpání mateřské dovolené, trvá pracovní poměr zaměstnankyně a pro účely dovolené na zotavenou se tato doba posuzuje jako výkon práce, což znamená, že tato doba se započítává do doby podmiňující vznik nároku na dovolenou na zotavenou. Nelze tudíž tuto dobu započítávat do dnů odůvodňujících krácení dovolené. Stejná konstrukce platí i pro rodičovskou dovolenou, pokud je čerpána do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Po tuto dobu se rodičovská dovolená také posuzuje jako výkon práce (§ 110c zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů) a neodůvodňuje krácení nároku na dovolenou na zotavenou.

Pokud žena o čerpání dovolené nepožádá a do konce roku bude čerpat rodičovskou dovolenou, převádí se nárok na dovolenou do příštího kalendářního roku. Pokud zaměstnankyně i v následujícím roce čerpá rodičovskou dovolenou a nevyčerpá nárok převedený z předchozího roku, v lednu následujícího roku vznikne zaměstnankyni nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou⁵². Za nevyčerpanou dovolenou lze zaměstnankyni poskytnout náhradu mzdy pouze tehdy, jestliže ji v rozhodné době nemohla vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního

⁵¹ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 37

⁵² Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 46

roku z důvodů taxativně vyjmenovaných v § 110b odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnankyni přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a případné naturální požitky. Při zjišťování výše mzdy zaměstnavatel vychází z právní úpravy obsažené v zákoně č. 1/1992 Sb. Zaměstnavatel se dopouští chyby, pokud:

- poskytuje zaměstnankyni náhradu mzdy ve výši platu přiznaného před nástupem na mateřskou dovolenou,
- nevezme v úvahu např. zaručenou valorizaci mezd, příjmovou úroveň jiných zaměstnanců konajících tutéž práci při srovnatelných pracovních výkonech, neboť je nutné zjistit předpokládanou mzdu, které by pracovnice dosahovala.

Pokud žena nastoupí na rodičovskou dovolenou v přímé návaznosti na mateřskou dovolenou, zpravidla dochází k tomu, že její nárok na čerpání dovolené na zotavenou se krátí po zmeškání 100 a více pracovních dnů a později nárok na dovolenou ani nevzniká.

Zaměstnanec je oprávněn k čerpání rodičovské dovolené, a to od narození dítěte a v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do doby tří let věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance vyhovět. Pokud zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je oprávněna žena čerpat dovolenou mateřskou, má to stejné důsledky jako při čerpání mateřské dovolené. To se týká zejména nároku na dovolenou na zotavenou, ale i dalších pracovně-právních institutů.

Rodičovskou dovolenou je možné čerpat v celku, ale je umožněno také čerpat ji po částech. Zaměstnavatel poskytne dovolenou v rozsahu, o který zaměstnanec požádá. Současná právní úprava umožňuje, aby zaměstnanec čerpal pouze část, poté se vrátil do práce a pak opět požádal o poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je povinen mu ji poskytnout, avšak se stejným omezením jako v případě čerpání v celku, nejdéle do tří let věku dítěte.

Je nutné si uvědomit, že změna zákoníku práce a vytvoření nového institutu rodičovské dovolené⁵³, přinesla nejen odstranění nerovnosti a umožnění celodenní

⁵³ Zákonem číslo 155/2000 Sb.

péče o dítě také otci, ale přinesla i možnost, aby o dítě pečovali oba rodiče současně. Na zavedení institutu rodičovské dovolené museli reagovat zákonodárci změnou zákoníku práce i příbuzných zákonů. Například úprava § 49 týkající se zaměstnankyně na mateřské dovolené se nově vztahuje i na muže čerpajícího rodičovskou dovolenou, a to do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Do této oblasti se promítá i Směrnice Rady č. 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky. V souvislosti se zrušením další mateřské dovolené a zavedením institutu rodičovské dovolené dochází v § 143 odstavci 4 ke zpřesnění výčtu dob, které se nezapočítávají do doby závazku setrvat v pracovním poměru. Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky. Také zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, byl změněn a § 30 nově stanovil, že rodičovský příspěvek rodiči nenáleží v době ode dne narození dítěte, jestliže v rodině druhý z rodičů má nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc poskytovanou dle předpisů nemocenského pojištění.

Další významnou otázkou je, kdy může žena nastoupit zpět do zaměstnání před vyčerpáním doby, o kterou požádala. Pokud zaměstnankyně požádá o poskytnutí rodičovské dovolené, aniž v žádosti uvede její délku, je třeba vycházet z toho, že jde o dobu do dosažení tří let věku dítěte. Nelze souhlasit s názorem, že žena může kdykoliv ukončit rodičovskou dovolenou a trvat na výkonu práce podle pracovní smlouvy. Pokud by tomu tak bylo, pak je zbytečné ustanovení § 158 zákoníku práce, že se rodičovská dovolená poskytuje v rozsahu, o jaký zaměstnankyně požádá. Toto ustanovení má nepochybně upravit vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní a to po konkrétně stanovenou dobu a není bez významu, že je to právě zaměstnankyně, která o délce této doby rozhoduje. Zaměstnavatel je povinen její požadavek respektovat a délku rodičovské dovolené nemůže nijak ovlivnit. Je nutné respektovat zájmy zaměstnavatele, který např. za zaměstnankyni na rodičovské dovolené na konkrétně stanovenou dobu přijme jiného zaměstnance, který také právem spoléhá na trvání pracovního poměru po sjednanou dobu.

Zákoník práce přesně vymezuje dobu čerpání rodičovské dovolené, a to až do tří let věku dítěte, jiná je však úprava hmotného zabezpečení po dobu čerpání dovolené. Hmotné zabezpečení je poskytováno ze systému státní sociální podpory upravené zákonem č. 117/1995 Sb.. Tento zákon stanovil obligatorní dávku – rodičovský příspěvek, který je však možné čerpat až do čtyř let věku dítěte, respektive až do sedmi let věku dítěte. Tato nejednotnost často vede ke zbytečným problémům, neboť poskytování příspěvku je často zaměňováno s rodičovskou dovolenou, která je však v zákoníku práce přesně vymezena. Pokud rodič chce zůstat doma s dítětem i po skončení rodičovské dovolené, má možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy. Takovéto žádosti nemusí zaměstnavatel vyhovět a na rozdíl od poskytnutí rodičovské dovolené, na poskytnutí pracovního volna mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte není právní nárok. Jestliže takové žádosti zaměstnavatel vyhoví, poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy. Nevyhoví-li je zaměstnanec povinen nastoupit do práce a konat práci dle pracovní smlouvy. Pokud i přesto zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání, má zaměstnavatel možnost dohodnout se na ukončení pracovního poměru dohodou, nebo může dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně uvedených v § 46 odst. 1., v tomto případě, dle mého názoru, dle ustanovení § 46 odst.1 písmeno f) pro závažné porušení pracovní kázně, neboť tím, že zaměstnanec nekoná osobně práci podle pracovní smlouvy, závažně porušuje pracovní kázeň. Existují však i jiné názory, které uvádějí jako důvod výpovědi § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Přičemž vycházejí z nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavků pro řádný výkon práce, neboť zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.⁵⁴

Jak jsem již výše napsala, zaměstnanec je na rodičovské dovolené hmotně zabezpečen rodičovským příspěvkem. Je to opakující se dávka náležející rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku nebo o dítě do sedmi let věku v případě dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého či dlouhodobě

⁵⁴ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 49

těžce zdravotně postiženého. Nemá-li rodič nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ve specifických případech muž nárok na peněžitou pomoc, náleží mu tato dávka ode dne narození dítěte. V případě, že podmínky nároku na rodičovský příspěvek splní v rodině více osob nebo je více dětí zakládajících nárok rodiče, náleží příspěvek vždy jen jednou rodiči určenému na základě dohody rodičů. Výše příspěvku se stanovuje formou násobku částky životního minima na osobní potřeby rodiče, který o dítě pečuje⁵⁵.

Velmi diskutovaným tématem bylo umožnění pečujícímu rodiči, aby i v době pobírání příspěvku byl alespoň částečně výdělečně činným a mohl rozšířit rodinné příjmy. Dříve byl příjem z výdělečné činnosti omezen násobkem částky životního minima, při jehož překročení rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. V současné době se situace změnila a rodiči byl umožněn příjem z výdělečné činnosti bez omezení, pokud však zajistí dítěti řádnou péči po dobu výkonu výdělečné činnosti. Jsem přesvědčena, že je to krok správným směrem, neboť mít dítě je velmi nákladné a souhrn dávek nestačí k zabezpečení dítěte i pečujícího rodiče. Minulá úprava byla dle mého názoru nepřímou diskriminací k rodinám s jedním rodičem, neboť taková rodina byla plně závislá na nedostačujících dávkách státní sociální podpory a možnost získat další příjmy byla značně omezena.

Postup při návratu zpět do práce je odlišný od práv zaměstnankyně při návratu z mateřské dovolené. Po ukončení rodičovské dovolené má žena nárok na zařazení na práci odpovídající její pracovní smlouvě. Totéž se týká muže, který čerpal rodičovskou dovolenou po uplynutí doby, po kterou by žena čerpala mateřskou dovolenou. Zaměstnanci, v této souvislosti většinou ženy, se často mylně domnívají, že zaměstnavatel je povinen držet stejné místo i po návratu z rodičovské dovolené za shodných podmínek jako při návratu z dovolené mateřské.

Nový zákoník práce nepřináší v paragrafu týkajícím se rodičovské dovolené žádné změny. Myslím si, že by nová úprava také mohla více zohledňovat nové trendy, zejména muži by měli být více podporováni, aby na sebe vzali stejný díl

⁵⁵ Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, C.H.Beck, 2005, 3.vydání, str. 254

rodinných povinností. Pro příklad je možné se inspirovat úpravou rodičovské dovolené ve Švédsku. Pro větší angažovanost otců v péči o děti právní úprava, mimo jiné, stanoví, že z rodičovské dovolené v celkové délce 480 dní si musí oba rodiče vybrat minimálně 60 dní. Uvedená úprava tak nutí otce, kteří si často rodičovskou dovolenou vůbec nevybírají, aby i oni byli po stanovenou dobu doma s dítětem. Pokud si jeden z rodičů svou minimální část nevybere, pak rodina ztrácí na příslušný počet dní nárok. Odpůrci takového uspořádání často argumentují omezením možnosti rodiče rozhodnout, zda je pro rodinu výhodnější, aby o dítě celodenně pečovala žena či muž, zpravidla vzhledem k příjmům, kterých dosahují. I přesto, že tento argument chápu, musím říci, že mi připadá tato úprava velmi dobrá a měla by být podrobena širší diskuzi a případně v nějaké podobě zavedena i v České republice.

3.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Tento institut je vyjádřením rovnosti, neboť rozšiřuje možnost čerpání mateřské i rodičovské dovolené na osoby, které nejsou biologickými rodiči a převzaly rodičovské povinnosti nikoliv v souvislosti s porodem, ale v souvislosti s rozhodnutím příslušného orgánu. Tento postup je správný, neboť není důvodu takovéto rodiče znevýhodňovat jen proto, že dítě není jejich vlastní. Převzetím povinnosti se ocitají ve stejné situaci jako rodiče biologičtí a nezohlednění jejich postavení by vedlo k bezdůvodné diskriminaci.

Zákoník práce stanoví v paragrafu 159 právo rodičů na mateřskou a rodičovskou dovolenou, pokud převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo převzali dítě, jehož matka zemřela. Zákoník tak upravuje dva případy, kdy se toto ustanovení použije. Prvním je rozhodnutí příslušného orgánu, za něž se považuje takové rozhodnutí o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. Dle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Ustanovení se také použije pokud matka zemře.

Odstavec druhý přesně určuje rámeček pro poskytování mateřské dovolené.

Mateřská dovolená se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí po dobu 31 týdnů. Možnost čerpat mateřskou dovolenou je omezena, neboť je možné nárok požívat nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců.

Odstavec třetí stanovuje pravidla rodičovské dovolené. Ta se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Pokud čerpala zaměstnankyně mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená se poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. V případě, že je dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení tří let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Tato úprava je motivována snahou zlepšit situaci rodičů při převzetí starších dětí a umožňuje, aby si rodič vzal rodičovskou dovolenou a usnadnil dítěti aklimatizaci v nové rodině, což nepochybně přispěje k lepšímu fungování rodiny. Zákonodárce zohlednil faktický stav, neboť rodiče si velmi často vybírali neplacené volno nebo dovolenou na zotavenou motivováni právě potřebami dítěte, neboť mu tak velmi významně napomáhali ke snazšímu přechodu do nové rodiny.

Nový zákoník práce nepřináší žádné změny. Mateřskou a rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte upravuje § 197.

3.4 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Je v souladu s příslušnou směrnicí Evropských společenství⁵⁶, že mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou jak zaměstnankyně tak i zaměstnanec oprávněni čerpat současně (§ 160 odst. 1). Je tedy právem rodičů rozhodnout se, zda práva na mateřskou a rodičovskou dovolenou využijí či nikoli. Zákon tak umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Do institutu rodičovské dovolené se tak promítá zásada rovného zacházení s muži a ženami. Cílem této úpravy je umožnit rodičům prohloubení péče o dítě. Poskytnutí mateřské a rodičovské dovolené není možné zaměňovat s poskytnutím peněžitě pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku. Zatímco pracovní právní úprava umožňuje souběh nároku na mateřskou dovolenou u jednoho rodiče a rodičovskou dovolenou u druhého, předpisy sociálního zabezpečení toto neumožňují. Pokud rodiče společně pečují o jedno dítě nemohou současně pobírat peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek, s výjimkou případů, kdy je peněžitá pomoc v mateřství nižší než rodičovský příspěvek⁵⁷.

Zákoník práce v paragrafu 160 určuje ještě další pravidla v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou, které se týkají především přerušování a ztráty nároku na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Prvním případem je přerušování. Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přerušuje se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená. Zaměstnankyni nebo zaměstnanci přerušením nezaniká nárok na poskytnutí mateřské a rodičovské dovolené, avšak překážka způsobuje pouze dočasné omezení výkonu tohoto práva. Po odpadnutí překážky se zaměstnankyni nebo zaměstnanci její nevyčerpaná část poskytne. A to ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče. I v tomto případě platí obecné omezení a tak není možné ji poskytnout déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

⁵⁶ Směrnice Rady 1996/34

⁵⁷ Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2.vydání, str. 114

Poněkud odlišná situace nastane v případě, jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě. Pokud dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

Stejná omezení platí i v případě, že se jedná o zaměstnankyni nebo zaměstnance, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, ani v tomto případě nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. V souvislosti s ustanovením § 160 odst. 3 je nezbytné neopomenout ustanovení §157 odst.5, tedy že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

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

Nový zákoník práce v § 198 převzal dosavadní úpravu.

3.5 Přestávky na kojení

Poskytování přestávek na kojení patří mezi druhy zvýšené ochrany žen z důvodů biologických. Zákonodárce zohlednil fyziologickou schopnost ženy vyživovat dítě vlastním mateřským mlékem. Mnohé studie již prokázaly prvořadou důležitost kojení pro další vývoj dítěte. V současné době ženy s malými dětmi obvykle nenastupují zpět do zaměstnání před dovršením jednoho roku dítěte. Nejsou však výjimečné případy, kdy pracující žena kojí dítě ještě po dovršení jednoho roku. Právě z těchto důvodů zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavatelů poskytnout, kromě přestávek v práci, také zvláštní přestávky určené ke kojení. Pravdou je, že přestávky na kojení jsou v současné době institutem velmi málo využívaným. Jsem

přesvědčena, že v souvislosti se širším využíváním institutu rodičovské dovolené muži, matky se vrátí zpět do zaměstnání a začnou využívat přestávky na kojení.

Poskytování přestávek ke kojení matce, která kojí své dítě, vyžadují i příslušné mezinárodněprávní dokumenty. Je to například úprava v Úmluvě číslo 103 Mezinárodní organizace práce z roku 1952.

Česká republika je vázána ustanoveními Evropské sociální charty, která v článku 8 upravuje Právo zaměstnaných žen na ochranu. S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu se smluvní strany zavázaly:

„3. stanovit, aby matky kojící své děti měly pro tento účel nárok na dostatek volného času,⁵⁸“

Evropské sociální charta nestanovila způsob, jakým jednotlivé státy mají upravit volno určené ke kojení, ale vyjádřila povinnost států upravit tuto problematiku a stanovila základní rámec úpravy.

Úpravy jednotlivých států se však značně liší. Zejména poskytovanou délkou, která se pohybuje od 25 až po 45 minut, ale také tím, že v některých státech nárok na poskytnutí přestávky na kojení vzniká až po uplynutí přesně určené části pracovní doby, či podmínkou je žádost ženy o jejich poskytnutí.

Je nutné připomenout, že ustanovení paragrafu 161 velmi striktně určuje, které ženy mají na přestávky nárok. Jsou to pouze ženy, které kojí své dítě, tedy dítě vlastní. Tudíž není možné žádat přestávku na kojení pokud žena kojí dítě cizí.

Právní nárok na přestávku na kojení vzniká již pouhým oznámením zaměstnavateli, neboť zákoník práce nevyžaduje, aby žena tento nárok uplatňovala nějakým striktně stanoveným způsobem.

Matce, která kojí a pracuje po plnou stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku (do konce roku 2000 se přestávka ke kojení poskytovala pouze do šesti měsíců věku dítěte) dvě půlhodinové přestávky ke kojení a v

⁵⁸ www.mpsv.cz/cs/1132

dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pokud zaměstnankyně pracuje po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka ke kojení, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. Z uvedeného jasně vyplývá, že přestávky na kojení se poskytují v uvedeném počtu na jedno dítě. Proto kojí-li matka dvě či více dětí, počet přestávek se násobí.

Je nutné také upozornit na značné rozdíly mezi přestávkami na kojení a přestávkami na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby a tedy za ně nepřisluší mzda (plat). Přestávky ke kojení se do pracovní doby započítávají a poskytuje se za ně náhrada mzdy a to ve výši průměrného výdělku. Je v souladu s mezinárodní úpravou, aby byly ženě poskytnuty přestávky na kojení bez újmy na mzdě.

Zákon stanoví, že přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci směny. V praxi není přípustné, aby zaměstnanec nastoupil do práce půl hodiny po začátku své směny s odůvodněním, že čerpal přestávku na jídlo a oddech. Stejně tak zaměstnanec nemůže odejít z práce o půl hodiny dříve s odůvodněním, že jde čerpat přestávku na jídlo a oddech. Naproti tomu právní úprava přestávek ke kojení nestanoví, že přestávky ke kojení se nesmí poskytovat na začátku a konci směny; lze tedy dovodit, že přestávku ke kojení lze poskytnout i na začátku a konci směny. Záleží tudíž pouze na ženě jakou dobu zvolí jako vhodnou.

Nový zákoník práce nepřinesl žádnou významnější změnu. Přestávky na kojení jsou upraveny v Části desáté Hlava IV Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, Díl 4 Přestávky ke kojení § 242. Upravena byla pouze terminologie, neboť účinný zákoník práce jako subjekt označuje „matku“ a nový zákoník práce „zaměstnankyni“.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem se pokusila poskytnout ucelený obraz úpravy zvláštních pracovních podmínek žen, a to nejen z pohledu zákoníku práce, ale i úpravy mezinárodní a úpravy práva Evropských společenství a rovněž i s ohledem na úpravu, kterou v této oblasti přináší nový zákoník práce.

Nejprve jsem se soustředila na vymezení pojmu zvláštní pracovní podmínky žen, historický exkurz a na významnou otázku týkající se postavení žen v pracovním procesu, a to otázku rovnosti.

V druhé části práce jsem se snažila obsáhnout platnou právní úpravu pracovních podmínek nejen žen obecně, ale i specifickou úpravu týkající se těhotných žen a matek. V případě zvláštních pracovních podmínek žen se často setkáváme se střetem práva na svobodnou volbu a práva na zvláštní ochranu a pomoc osobám, které jsou z důvodů biologických i společenských oproti ostatním v určité nevýhodě. V minulosti docházelo k expanzi ochranného zákonodárství na úkor práva na vlastní svobodnou volbu. Dnes, v souvislosti se členstvím České republiky v Evropské unii a plněním závazků z tohoto členství plynoucích, dochází k posunu směrem k důslednějším uplatňování principu rovných příležitostí a rovného zacházení, a to nejen ke snaze chránit určité kategorie osob, ale i zachovat těmto osobám možnost svobodného rozhodování a svobodné volby povolání, což je dle mého názoru neméně podstatné. Příkladem tohoto posunu je ustanovení § 396 nového zákoníku práce týkající se zrušení obecného zákazu práce žen v podzemí. V případě těhotných žen a matek však k tak významnému posunu nedochází a nutno konstatovat, že, dle mého názoru, oprávněně. Ochrana zdraví ženy a dítěte je prioritní. Z mého pohledu je současná úprava vyhovující, avšak stále ještě přetrvávají rezervy v její aplikaci. Příkladem může být institut úpravy pracovní doby. I přesto, že jde o institut zakotvený v zákoníku práce a jde i o jeden z nejeфекtivnějších institutů při sladování pracovního a rodinného života, je tento institut v současné době tak málo využívaný.

V poslední části jsem soustředila úpravu mateřské a rodičovské dovolené.

Porod, mateřství a péče o malé dítě patří mezi sociální události, jejichž významnost zákoník práce reflektuje. Mým cílem bylo přehledně vymezit základní práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů, jež se týkají období v průběhu mateřské i rodičovské dovolené a to nejen z pohledu pracovního práva, ale i stručně z pohledu práva sociálního zabezpečení.

Závěrem je tedy možno shrnout, že současná úprava pracovních podmínek žen je v České republice na vysoké úrovni. Zejména při hodnocení souladu s úpravou mezinárodní a právem Evropského společenství bylo pro mě důležitým zjištěním, že úprava zákoníku práce poskytuje často vyšší úroveň ochrany než požaduje například řada směrnic. Je tedy možné konstatovat, že nepotřebuje doplnění podstatnějšího charakteru. Nový zákoník práce nepřináší v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen změny zásadního charakteru, úprava se v této oblasti spíše soustředila na zpřehlednění a eliminování nedostatků, které byly způsobeny častými novelami. I přes vysoký standard, který naše úprava poskytuje jsem se snažila nastínit několik nových institutů, které by mohly současnou úpravu doplnit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A WEBOVÝCH STRÁNEK

- Asklöf, C. a kol.: Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů, MPSV, Praha 2003
- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001, 1.vydání
- Brejchová, J., Holečková, B., Košnarová, V.: Postavení žen v ČSSR, SNPL, 1962
- Čermáková, M.: Postavení žen na trhu práce, Sociologický časopis, 1997, č. 4
- Dandová, E.: Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, Aspi, 2005
- Fuchs, M.: Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, Sociální politika, 1998, č. 10
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita Brno, 2001, 1. vydání
- GENDEROVÝ BALÍČEK Příloha- Práva žen podle Zákoníku práce České republiky
Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s Network of East-West, 3/2005
- Gola, P.: Nemocenská, přídavky na děti a peněžité pomoc v mateřství, Právo a zaměstnání, 2005, č.11
- Hůrka, P.: K zákazu výpovědi a k ochranné době, Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8
- Chvátalová, I.: Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii, Linde, 2003
- Neufussová, L.: Pracovní a životní podmínky žen ve vnitřním obchodě, Výzkumný ústav obchodu, 1987
- Nováková, J.: Práce zakázané ženám a mladistvým, Práce, 1984
- Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky komentář, Linde, 2002, 2.vydání
- Píchová, I. a kol.: Mezinárodní dokumenty pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Masarykova univerzita Brno, 1993
- Příb, J. a kol.: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, 2003, 2. vydání
- Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S.: Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 1996, č. 42
- Svobodová, E.: K právní úpravě pracovních podmínek žen, Právo a zaměstnání, 2003, č. 2

- Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovními vztahy, Orac, 1997
- Štangová, V.: K poskytování rodičovského příspěvku, Právo a zaměstnání, 2002, č. 6
- Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, 2001, č. 6
- Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, 1987, č. 3
- Štangová, V.: Pracovní právo, In Právní postavení žen v České republice, Nadace Gender Studies, Praha 1998
- Štangová, V.: Převedení na jinou práci z důvodů těhotenství a mateřství, Právo a zaměstnání, 2004, č. 9
- Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, C.H.Beck, 2005, 3.vydání
- Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha 1972
- Vopatová, G.: Evropská sociální charta a její ustanovení týkající se sociální ochrany, Sociální politika, 2000, č. 7-8
- Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha, 1973, 1.vydání

www.mpsv.cz

www.eur-lex.cz

www.euroskop.cz

www.neziskovky.cz

www.gendersonline.cz

www.feminismus.cz

www.osf.cz