



PRÁVNICKÁ FAKULTA
UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE



Katedra pracovního práva a
práva sociálního zabezpečení

Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

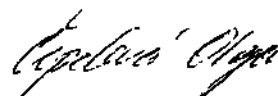
Olga Čepelová, 5.ročník
Piletice 48
Hradec Králové 3, 500 03
březen 2007

Čestné prohlášení

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

V Hradci Králové 28. března 2007

Olga Čepelová



OBSAH

Úvod.....	6
1. Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání.....	10
1.1. Zaměstnanost žen a jejich uplatnění na trhu práce v České republice.....	16
2. Historický vývoj právní úpravy postavení žen v pracovním právu.....	19
2.1. Období po druhé světové válce.....	24
3. Mezinárodní dokumenty upravující pracovní podmínky žen.....	29
3.1. Vliv Evropských společenství.....	38
4. Platná právní úprava zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek v novém zákoníku práce a srovnání úpravy se zákoníkem práce č. 65/1965 Sb.....	44
4.1. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.....	49
4.2. Pracovní podmínky těhotných žen a matek.....	61
4.2.1. Zabezpečení ženy před porodem.....	65
4.2.1.1. Práva a povinnosti ze zákona.....	67
4.2.1.2. Smluvní ujednání.....	82
4.2.2. Zabezpečení ženy (muže) po porodu.....	86
4.2.2.1. Práva a povinnosti ze zákona.....	87
4.2.2.2. Smluvní ujednání.....	97
4.2.3. Zabezpečení zaměstnanců při péči o děti po návratu do zaměstnání.....	99
4.2.3.1. Práva a povinnosti ze zákona.....	101
4.2.3.2. Smluvní ujednání.....	114
Závěr.....	118
Přílohy: Příloha č.1 - Mezinárodní srovnání zaměstnanosti žen.....	125
Příloha č.2 - Hospodařící domácnosti s dětmi.....	126

Příloha č.3 - Nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo sedě.....	127
Příloha č. 4 - Judikát ESD - rovné zacházení.....	128
Příloha č. 5 - Výběrové šetření pracovních sil...	135
Příloha č. 6 - Ekonomicky aktivní obyvatelstvo...	136
Příloha č. 7 - Mediány mezd podle skupin odvětví.....	137
Příloha č. 8 - Věková skladba obyvatelstva.....	138
Příloha č. 9 - Přehled platných právních předpisů.....	140
Přehled použité literatury.....	142
Internetové odkazy.....	145
Résumé.....	146

Úvod

Narození dítěte je velmi důležitou událostí v životě každé ženy a každé rodiny. Touto skutečností se zcela mění celý dosavadní život této ženy. S ohledem na psychiku žen a především i na jejich fyziologické zvláštnosti a změny v jejich dosavadním životě nastávající v souvislosti s porodem by jim v této době měla náležet zvýšená ochrana a to nejen v pracovním právu.

Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek jsou tedy dle výše uvedeného velmi úzce spjaty s životem snad každého člověka a proto by tato oblast neměla být považována pouze za okrajovou kapitolu pracovního práva, jak se často stále ještě děje. Jak vyplývá z posledních demografických studií bude v roce 2050 v České republice chybět 1,5 milionů pracovníků (viz. příloha č.8). Toto číslo je enormní a alarmující a právě proto se domnívám, že téma mé práce je velmi aktuální a rovněž zásadní. Pracovněprávní úprava by totiž měla jako první vycházet vstříc ženám, které se rozhodnou mít děti. Poskytnout jim co největší možnou právní ochranu a podporu v souvislosti s touto sociální událostí, jakou je narození dítěte. Nezbytné je, aby se v naší zemi zvýšila porodnost a tím došlo k zabezpečení nejen národu jako celku, ale i jeho soběstačnosti v podobě vlastní pracovní síly.

V současné době již není výjimkou ani zaměstnanec - muž, který pečuje o dítě, ať již v podobě čerpání společné rodičovské dovolené se svou ženou nebo se na celodenní péči o dítě podílí sám. Tento krok dle mého názoru je cesta správným směrem, jelikož každé dítě má dva rodiče. Ne jen matka je povinna se podílet na výchově dítěte. A právě zaměstnancům - mužům, kteří pečují o dítě byla přiznána novým

zákoníkem práce nová oprávnění, která bych chtěla v této práci blíže specifikovat.

Nejprve bych se však chtěla zamyslet nad pojmem „chráněné osoby a jejich postavení v zaměstnání,“ jaká mají práva a naopak jaké jsou korelativní povinnosti a možnosti zaměstnavatele při zaměstnávání této skupiny osob. Dále bych chtěla nastínit problém zaměstnanosti žen a jejich uplatnění na trhu práce. Tato oblast je, zvláště v současné době, kdy dochází k velké emancipaci žen, velmi aktuální.

Nechtěla bych ani opomenout historický vývoj právní úpravy postavení žen v pracovním právu, protože je velmi důležitou součástí současné platné úpravy, která z historie čerpá. Ženy byly najímány na práci již koncem feudalismu, přesto první ochranné zákonodárství nacházíme až v polovině 19.století. Na počátku dvacátého století již spatřujeme první závazky vztahující se k ženám vtělené do mezinárodních smluv, o kterých bych chtěla blíže pojednat v kapitole číslo 3. S mezinárodními dokumenty úzce souvisí i podkapitola číslo 3.1 o Vlivu Evropských společenství na pracovní podmínky žen. Tato oblast právní úpravy se pro nás stala zvláště významnou s ohledem na přistoupení České republiky k Evropské unii, které se uskutečnilo 1.května 2004, jelikož tímto dnem se stalo komunitární právo závazné i pro Českou republiku.

Stěžejní část mé práce bych však chtěla věnovat platné právní úpravě zvláštních pracovních podmínek žen a matek v novém zákoníku práce, tj. zákoně č. 262/2006 Sb., který byl přijat Parlamentem České republiky dne 21.4.2006 a stal se účinným dne 1.1.2007. Jelikož se jedná o novou právní úpravu, chtěla bych ji nejprve porovnat s původní úpravou pracovních podmínek žen v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a následně již

rozebrat jednotlivé instituty v této oblasti pracovního práva.

Tuto část své práce bych chtěla rozdělit na 3 základní etapy, vycházející z toho, jakými etapami postupně žena - matka, ale i muž v souvislosti s porodem projde. Vedle zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se již budu konkrétněji věnovat jednotlivým právům zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o děti. Jsou to tedy tato 3 stádia :

- * Zabezpečení ženy před porodem
- * Zabezpečení ženy (muže) po porodu
- * Zabezpečení zaměstnanců při péči o děti po návratu do zaměstnání

V rámci každé této etapy bych se chtěla zaměřit nejprve, a to především, na práva a povinnosti, které náležejí každé ženě či muži v souvislosti s péčí o dítě, přímo ze zákona. Tedy například v prvním případě u těhotných žen je to zákaz některých prací při výkonu práce, převedení na vhodnou práci a následně poskytnutí mateřské dovolené, ochrana pracovního místa a další. V případě ženy po porodu a muže pečujícího o dítě bych se chtěla soustředit především na čerpání mateřské a rodičovské dovolené, která je pro tuto oblast stěžejní. A následně v poslední etapě této práce bych ráda zpracovala problematiku zaměstnankyň a zaměstnanců při návratu do práce z mateřské (rodičovské) dovolené. Chtěla bych se zaměřit především na jejich ochranu pracovního místa a poukázat na možnosti, které se jim naskýtají při snaze skloubení pracovního a osobního - rodinného života. Této problematice bych se také chtěla více věnovat v druhé části těchto tří statí, kde bych ráda naznačila možnosti, které mohou zaměstnanci - ať již ženy či muži - pečující o dítě

využít při pracovní činnosti, kde se jim naskýtá právo smluvně si je sjednat se zaměstnavatelem.

V závěru této práce bych chtěla shrnout výše uvedené a především se zaměřit na možnosti řešení právní úpravy de lege ferenda zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek, které jsem již nastínila v rámci předcházejících kapitol.

1. Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání

Pracovní právo plní organizační a ochranou funkci, jak již vyplývá z jeho tradičního pojetí. Smyslem pracovněprávních předpisů je vytvořit podmínky k osobnímu výkonu závislé práce fyzické osoby pro zaměstnavatele za odměnu. Pracovní právo dává zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnance, na druhé straně však tohoto zaměstnance výrazně chrání při práci garancí odpovídajících pracovních podmínek a zaměstnání samotného.

V popředí ochrany jsou především kategorie zaměstnanců, resp. uchazečů o práci, kteří vlivem sociálních událostí spojených s mateřstvím mají omezené uplatnění na pracovním trhu nebo vyžadují zvláštní pracovní podmínky.

Základní lidská práva a svobody jsou garantovány mezinárodními prameny již desítky let. Listina základních práv a svobod České republiky (zákon č. 2/1993 Sb.) po vzoru mezinárodních smluv a úmluv tato práva zakotvuje také a to v návaznosti na Ústavu Republiky Československé z roku 1920. Mezi jedno ze základních práv každého člověka patří také právo na práci a právo na bezpečné a vhodné pracovní podmínky. Při přístupu k zaměstnání musí být respektována zásada rovného zacházení se zaměstnanci, vycházející z příslušných směrnic Evropských společenství.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví, že právo na zaměstnání nelze občanu odeprít mj. z důvodu pohlaví, manželského nebo rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Není dovoleno činit

nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter a to ani formou inzerce.¹

Dle zákona o zaměstnanosti se podle § 33 věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Chráněnými osobami tedy dle tohoto zákona rozumíme vedle fyzických osob se zdravotním postižením, fyzických osob do 25 let věku, absolventů vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, fyzických osob potřebujících zvláštní pomoc a dalších skupin osob, také zejména dle §33 odst. 1 písmene d) a e) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Úřad práce ve spolupráci s těmito osobami může vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Tomuto procesu by však měl předcházet proces prvotní a to přímo u zaměstnavatele - vytvoření vhodných pracovních podmínek pro tuto chráněnou skupinu osob.

Rodina je základní sociální, kulturní a ekonomickou jednotkou společnosti. V posledních dekádách prodělává podstatné změny, vyvolané zejména tím, že převážná většina žen vykonává placenou práci. V důsledku přetrvávajících generových stereotypů je nadále především žena, která v souběhu s ekonomickou aktivitou zajišťuje péči o děti a domácnost. Následkem přetížení žen (a rodin) dochází k poklesu porodnosti a počtu sňatků, zvyšuje se rozvodovost a podíl neúplných rodin, jakož i podíl osob žijících

¹Pod.těž: Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Nakladatelství ANAG, 2005, str.168

v neformálních svazcích či osaměle. Jsou ohroženy základní funkce rodiny.

Je proto žádoucí působit na zaměstnavatele a doporučit mu řadu opatření, která by znamenala rozšíření jeho možností při přístupu k zaměstnancům, jejich potřebám a nalezení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem.

Jde o komplexní strategii personální politiky, která musí zohledňovat nejen zájmy podniku, ale i potřeby zaměstnanců při hledání rovnováhy mezi profesním a rodinným životem. Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří dovedou skloubit rodinu a zaměstnání, jsou spokojenější a motivovanější, což následně vede k jejich větší výkonnosti, jejich stresová zátěž se snižuje, což se projevuje ve zvýšené efektivitě práce. Tito zaměstnanci jsou vyrovnaní, není pro ně obtížné řešení složitých problémů, s kterými by se v zaměstnání často mohli setkávat, jejich absence je méně častá a jsou i méně nemocní.

Dle této koncepce pracuje i projekt „Audit Rodina a zaměstnání.“ První poznatky v této oblasti nacházíme v USA, kde byl vyvinut tzv. „family-friendly-index“, který vyjadřuje úroveň podmínek příznivých pro rodinu ve velkých amerických podnicích. Z tohoto indexu se postupně vyvinul velmi uznávaný nástroj inovativní personální politiky. V evropském měřítku nacházíme kořeny této koncepce především v Německu a Rakousku. Základní myšlenkou auditů je zkušenost, že efektivní personální politika má stejně jako zájmy podniku zohledňovat i potřeby zaměstnanců sladit rodičovskou a profesní roli.

Rovněž v České republice se projevuje snaha o podobné postupy. Konkrétním cílem je vypracování metodiky auditu

Rodina a zaměstnání a vytvoření podmínek pro rozšíření jeho uplatnění v celé České republice tak, aby se stal trvalým nástrojem pro zaměstnavatele, kteří usilují o realizaci prorodinné politiky ve svých podnicích.²

Tento audit probíhá ve třech stupních - analýza situace, vyhodnocení a navržení opatření. Je prováděn nezávislým externím auditorem. Po třech letech se zkoumá, do jaké míry se u zaměstnavatele podařilo navrhnutá opatření uskutečnit. V kladném případě obdrží podnik certifikát a právo používat během následujících tří let evropsky uznávanou značku work & family. Tento audit analyzuje deset oblastí a to zejména: Využití flexibilní pracovní doby a pracovního místa (výkon práce doma), prorodinné chování vedoucích pracovníků, podpora personálního vývoje - další vzdělávání zaměstnanců s rodinami, nabídku zaopatření dětí nebo rodinných příslušníků, kteří potřebují péči a další ukazatelé a prvky organizace práce firmy.

Audity nebo jiná nejrůznější oceňování zaměstnavatelů, kteří vnášejí novou kulturu do jednání se zaměstnanci, jsou úspěšně používány v některých zemích s vyspělou ekonomikou. Ekonomické ukazatelé totiž potvrzují, že princip rovných příležitostí je pro zaměstnavatele výhodný a že umožňuje efektivní využití lidských zdrojů.

Například v Rakousku či Německu se zaměstnavatelé nechávají dobrovolně hodnotit podobným auditem, protože pozitivní výsledek je pro ně nejen oceněním jejich schopností provádět inovativní personální politiku, ale přináší jim i konkurenční výhody. Například v Rakousku se po třech letech zkoumá, jak se podařilo navržená opatření firmě uplatnit. Při kladném hodnocení obdrží podnik certifikát „Audit zaměstnání

² Srov.: Jde to!, Český svaz žen, 2005, str.: 33

a rodina" a právo používat značku work & family, jak již bylo popsáno výše. V Německu se stala opatření příznivá pro zaměstnance s rodinami předmětem soutěže s názvem „Podnik příznivý rodině 2000 - nové možnosti pro ženy a muže.“ Na úrovni okresů i regionů soutěž vyhlašují různé subjekty - např. Spolkové ministerstvo pro rodinu se spolkovým svazem německých zaměstnavatelů, v Durynsku to byla zemská vláda, jinde např. Svaz stuttgartského regionu.

Tento problém se týká především žen, ale je nutno si uvědomit, že v současnosti často již péči o dítě přebírají i muži. A domnívám se, že tento fenomén je krok správným směrem, jelikož rodiče by se měli na výchově svého dítěte podílet společně a je tedy pouze na jejich volbě, zda budou celodenně o dítě pečovat oba (viz. § 198 odst. 1 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.³), což ovšem není ve většině případů z důvodu ekonomických možné, či si péči o dítě rozdělí. Dle mého názoru je pro zaměstnance výhodné neztratit kontakt se svou prací - tedy stále se zdokonalovat. Tři roky mohou být v některých oblastech zaměstnání však velmi dlouhou dobou⁴, avšak pokud by například žena celodenně pečovala o dítě první rok a půl ona a následně se zpět vrátila do práce, přičemž nároku na pracovní volno by využil muž, byla by zajištěna jak péče o dítě, tak i lehčí pozice znovunavrácení se do zaměstnání zaměstnance.

Stále více sílí trend zkracování pracovního volna v rámci rodičovské dovolené a snahy žen (či mužů) zapojovat se zpětně do pracovního procesu dříve, než při dosažení 3 let věku dítěte. Toto rozhodnutí je právem každého člověka a zaměstnavatel by měl poskytnout vhodné podmínky pro tuto skupinu osob a umožnit jim výše popsané sladění jak

³ Dále již jen ZP

⁴ Např. oblast výpočetní techniky a další.

profesního tak osobního života, jelikož je i v jeho zájmu mít na svém pracovišti zaměstnance, který chce pracovat a vhodné podmínky pro práci jsou jeho motivací k zdokonalování jeho kvalifikace a následně i k lepším pracovním výsledkům.

1.1. Zaměstnanost žen a jejich uplatnění na trhu práce v České republice

Vysoký stupeň zapojení žen do pracovního procesu má vedle řady pozitivních rysů i četné problémy vyplývající především z toho, že žena má také velice důležitou nezastupitelnou funkci - funkci mateřskou. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby ženám byla v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana.⁵

V oblasti pracovněprávních vztahů zaručuje Ústava s Listinou základních práv a svobod základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví s tím, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a nárok na zvláštní pracovní podmínky, ženě v těhotenství je zaručena ochrana v pracovněprávních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Zásada rovného zacházení se nevztahuje na případy zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství či mateřství. V souvislosti s právní úpravou postavení žen v pracovním procesu lze konstatovat, že ochrana zaměstnanců pečujících o děti je u nás na poměrně vysoké úrovni.

Ženy mají velice důležitou úlohu v ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti. V současné době tvoří asi třetinu všech pracujících na světě. Počet ekonomicky činných žen je vysoký ve všech vyspělých zemích a je příznačný zejména pro země střední a východní Evropy. Zapojení žen do práce a jejich zaměstnanost je jedním

⁵ Srov.: Štangová, V.: Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých in Bělina, Miroslav, a kolektiv, Pracovní právo, 2., dopl. a přeprac. vyd., Praha: C. H. Beck, 2004, str. 282

z prvků zvyšování ekonomické výkonnosti a růstu na podnikové, národní i mezinárodní úrovni.⁶

Podíl pracujících žen ze zaměstnanců celkem je v současnosti v České republice v podstatě srovnatelný jako v ekonomicky vyspělých zemích (viz příloha č.1). Rozdíl ovšem nastává v klasifikaci pracovního poměru. Prakticky většina žen v České republice pracuje na „plný pracovní úvazek“. Ve vyspělých státech však jejich značná část - zejména většina těch, které pečují o děti nebo staré či nemocné příslušníky rodiny - pracuje na „kratší pracovní úvazek“ - tedy například 20 hodin týdně, díky čemuž ženy například při péči o dítě neztrácejí svoji kvalifikaci, naopak si ji mohou prohlubovat a zdokonalovat své praktické dovednosti. Navíc odměna za práci žen je důležitou složkou rodinného rozpočtu a bez ní by životní úroveň většiny rodin výrazně poklesla.

Je však nutné si uvědomit, že žádná práce nesmí být na úkor dítěte. A jak dále uvádí Hůrka, P., pracovní právo zakazuje, aby žena vykonávala práci, která ohrožuje její těhotenství, případně mateřství podle individuálního posudku lékaře, a dále definuje práce, které jsou těhotným ženám obecně zakázány. Zaměstnavatel je tak povinen převést ženu na jinou vhodnou práci.⁷ V době pokročilého těhotenství a v době péče o dítě po porodu není možné, aby žena dále pracovala vzhledem ke svému zdraví a k biologickým zájmům dítěte. V pracovním právu nastává překážka v práci a ženě je poskytnuta mateřská dovolená.

Po uplynutí doby, kdy je dítě nejvíce biologicky závislé na matce, je třeba ženě nebo muži umožnit, aby dále pečovali o své dítě do jeho vyššího věku. Dle pracovněprávní úpravy je

⁶ Pod. též: Štangová, V. in Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S., Hýbner J., Právní postavení žen v České republice. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica 42, 1996, č. 3-4, s. 5-158

⁷ Pod. též: Hůrka, P. in Tröster, P., a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H.Beck, 2005, str. 80

umožněno jak ženě, tak již i muži, aby o své dítě pečovali, a to i společně již od jeho narození, muž na rodičovské dovolené, žena na mateřské dovolené a po 22 týdnech (resp. po 31 týdnech) po porodu v rámci rodičovské dovolené.

2. Historický vývoj právní úpravy postavení žen v pracovním právu

Žena zaujímalá vždy ve společnosti velmi důležitou roli. Ona byla matkou, která děti rodila a pečovala jak o ně, tak o celou rodinu. Musela se podílet i na dělbě práce, přesto byla vždy (krom období matriarchátu) utlačována a zaujímalá nerovnoprávné postavení, které bylo stanovené státem a podporováno náboženstvím. Výraznější a konkrétnější snahy o zrovnoprávnění můžeme pozorovat až koncem 18.století, zejména pod vlivem učení francouzských osvícenců a myšlenek Francouzské buržoazní revoluce - a především pak s nástupem kapitalismu.⁸

Jedním z prvních vědců, který posuzoval otázku postavení žen na svou dobu velmi pokrokově, byl J.A.Komenský. Ve svém díle „Didaktika velká“ z roku 1657 poukazoval na rovnost všech lidí, pokud jde o jejich schopnost i nutnost vzdělávat se.

Postavením ženy ve společnosti se také zabýval August Bebel, který ve své knize z roku 1879 s názvem „Žena a socialismus“ poukazuje na to, že postavení ženy je do značné míry závislé na společenských vztazích. Osvobození ženy považoval za nedílnou součást problému likvidace vykořisťování a sociálního útlaku.

Další teorií vzniklou v 19.století byla i tzv. „biologická teorie ženy,“ jejíž podstatou byl názor, že žena je na rozdíl od muže zcela vázána svou rozmnožovací funkcí, která také podmiňuje i její zcela odlišnou psychiku, nižší intelekt a jiné povahové vlastnosti, než má muž. Zastánci této teorie tvrdili, že tato vázanost je dána přírodou, je

⁸ Podrobněji in Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, č.3/1987, str.11

vrozená a žena se od ní nemůže odpoutat. Touto teorií se především zabývali Artur Schopenhauer a Friedrich Nietzsche. Schopenhauer dovedl tuto teorii do krajnosti ve svém díle z let 1883 - 1891 „ Tak pravil Zarathustra,“ kde pojednává o ženě jako o hádance, která má jediné vysvětlení - těhotenství. Zastává názor, že „muž má hovořit se ženou jen s bičem v ruce.“

První najímání žen můžeme pozorovat, krom nejstarších společenských řádů, již koncem feudalismu a v raném období kapitalismu volné soutěže k obstarávání pomocných služeb v domě a při hospodářství a to v rámci tak zvané čelední smlouvy a na denní mzdu (např. o žních).

Ovšem ženy nebyly zaměstnávány pouze na tzv. „domácí práce,“ nýbrž byly činné i v mnohých řemeslných odvětvích, dále jako ošetřovatelky v městských nemocnicích, porodní báby a již i jako úřednice (např. písařky).

Práce žen nabyla většího významu vznikem domácí práce a manufaktur (např. tkadleny, přadleny, formovačky v cihelnách apod.). S rozvojem průmyslu ženy nastupují do zaměstnání v továrnách jako dělnice a to v určitých průmyslových odvětvích, kde se mohly díky svým fyziologickým odlišnostem uplatnit. Je však nutno podotknout, že jejich práce byla zpravidla mnohem hůře placena, než práce mužů vykonávajících tutéž nebo obdobnou práci a díky čemuž dávali mnozí podnikatelé přednost lacinějším ženským pomocným pracovním silám.

Až tzv. ochranné zákonodárství v druhé polovině 19.století přineslo zvláštní ochranná opatření pro zaměstnané ženy. Byl to především živnostenský řád z roku 1859, ve znění novely z roku 1885, který jako první obsahoval základní

ustanovení o ochraně žen, avšak bez rozdílu pro těhotenství a mateřství po dobu trvání pracovního poměru těchto žen. Tato ustanovení však často nebyla podnikateli dodržována. Až zákon o zřizování živnostenských dozorů z roku 1883 ustanovil zvláštní státní dozorčí orgán, jímž byla zvláštní inspekce.

Úpravou zvláštní ochrany těhotných žen a matek se poprvé zabývá novela živnostenského řádu z roku 1885, kde je stanoveno, že ženy v šestinedělí - tak zvané „šestinedělky“ - mohou být zaměstnávány v pravidelném živnostenském zaměstnání teprve za čtyři neděle po tzv. „slehnutí.“ Tato doba byla v roce 1917 prodloužena na šest neděl, jak tomu bylo již dříve v hornictví (v roce 1884), kde však po lékařském vyšetření mohly být ženy zaměstnány již za čtyři neděle po porodu. Dobu navrácení do zaměstnání za šest týdnů po porodu můžeme nalézt i v živnostenském zákoně pro Slovensko a Podkarpatskou Rus z roku 1924.

Institut mateřské dovolené avšak neexistoval a nepřítomnost žen v práci v době těhotenství, v době porodu a v šestinedělí se považovala za důležité příčiny, týkající se jejich osob, pro které nemohly vykonávat práci nebo službu a v této době jim příslušel nárok na nejvýše týdenní mzdu. Ovšem jen pokud byly alespoň čtrnáct dní před touto sociální událostí zaměstnány. Je nutné říci, že již v této době dle judikátů nebylo možné těhotenství, porod a šestinedělí považovat ani za nemoc ani za úraz.

Konkrétní ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru tehdy v podstatě neexistovala. Jen například Čelední řády pro Prahu vnitřní město z roku 1857 a pro Slezsko z roku 1867 obsahovaly ustanovení, která neopravňovala čeled' vystoupit pro těhotenství ze služby.

Určitou genezi dávky předcházející peněžité pomoci v mateřství můžeme najít již v zákoně č. 33/1888 ř.z., kdy pojištěné ženy měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů po porodu.

Jak popisuje Vitásek, V., ve své knize o Pracovních podmínkách těhotných žen, velký rozvoj ochranného zákonodárství i na úseku zvláštní ochrany pracovních podmínek žen a zvláště pak i těhotných žen a matek pozorujeme až začátkem dvacátého století. Tehdy stát v zájmu ochrany pracujících stanovil minimální úroveň některých pracovních podmínek a zejména i zvláštní ochranu těhotných žen a matek. Tato zvýšená zvláštní ochrana všech žen v práci byla stanovena již zákonem č.91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní (§ 5 až 11). Ovšem první československá ústava - zákon č.121/1920 Sb. neobsahuje v tomto směru žádné, ani základní ustanovení nebo zásady. Pouze ve svém § 106 se mimo jiné jen zcela všeobecně zmiňuje o tom, že se neuznávají výsady pohlaví.⁹

Ustanovení poskytovat pojištěnkám pomoc v mateřství nalézáme v zákoně č.221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Jde nejen o bezplatnou pomoc při porodu (pomoc porodní asistentky či lékaře), ale i povinnost poskytovat peněžité dávky ve výši nemocenského po dobu šesti týdnů před porodem a šesti týdnů po něm, nemá-li pojištěnka jinak nárok na nemocenské a nepracuje-li, a mimoto i o povinnost poskytovat příspěvek na kojení ve výši poloviny nemocenského vedle předchozích dávek.

O první avšak dosud nedokonalý znak ochrany pracovního poměru těhotných žen a matek před jeho zrušením, který se však netýkal pracovník všech profesí, nalézáme v

⁹ Podrobněji in Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis - Praha, 1972, str. 69

ustanovení zákona o soukromých zaměstnancích č.154/1934 Sb. Zde pro překážku v práci způsobenou porodem, nesmí být zaměstnankyně předčasně propuštěna, ledaže překážka trvá o čtrnáct dnů déle, než zaměstnanci přísluší plat, a že žena má v případě porodu právo na plat až do šesti týdnů, byla-li v témže podniku zaměstnána nepřetržitě po dobu alespoň dvou let.

2.1. Období po druhé světové válce

Doba německé okupace znamenala nejen pro vývoj pracovněprávního zákonodárství všeobecnou stagnaci. Po osvobození Československé republiky v roce 1945 dochází k jeho rozvoji a to i na úseku pracovních podmínek žen. Ústava 9.května z roku 1948 (zákon č.150/1948 Sb.) obsahovala základní práva - krom jiného právo žen na zvýšenou péči v těhotenství a mateřství, která byla konkretizována ve zvláštních právních předpisech. Pozornost v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen byla v první řadě věnována úpravě pracovních podmínek těhotných žen a matek po dobu trvání jejich pracovního poměru. Jedná se především o právo matky na mateřskou dovolenou, placené přestávky ke kojení dítěte jen v některých sektorech nebo placená čtvrt hodina k doprovodu dítěte do jeslí nebo mateřské školy. Ve většině podniků byla zavedena zvýšená ochrana těhotných žen a matek kojících děti jen administrativní cestou. Tyto ženy si nesměly přibírat práci přesčas a pracovat v noci ani tam, kde jinak byla noční práce žen povolena. Po dobu těhotenství mohly být převedeny na jinou práci, pouze pokud o to samy požádaly a na doporučení lékaře. Jen zaměstnankyně některých organizací (například ČSAD a státních statků) měly nárok na převedení na lehčí práci. Ochrana těhotných žen a matek při skončení pracovního poměru však ještě ani tehdy neexistovala.

První zmínku o možnosti zaměstnance (tedy nejen ženy či matky) požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu, pokud to dovoluje provoz zaměstnavatele a má-li proto zaměstnanec zdravotní nebo jiné závažné důvody nalézáme v zákoně č.45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.

Další etapou vývoje úpravy pracovních podmínek těhotných žen a matek byla Ústava ČSSR (zákon č.100/1960 Sb.), kde je

zejména v článku 27 ustanovena zvláštní úprava pracovních podmínek žen a jejich zvláštní zdravotní péče při těhotenství a mateřství. Z této zásady dále vycházel i zákoník práce č.65/1965 Sb., který byl v naší zemi platný 41 let.

Významným mezníkem v úpravě této problematiky bylo také vydání zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, který nabyl účinnosti dne 1.dubna 1964. V jeho preambuli bylo uvedeno, že jeho účelem je umožnit ženám se rovnoprávně uplatnit v rodině, ve veřejném životě i při odpovědném plnění jejich mateřského poslání. Tímto zákonem byla prodloužena mateřská dovolená na 22 týdnů při poskytování peněžitě pomoci v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění a po jejím uplynutí bylo ženám zaručeno právo na další bezplatnou mateřskou dovolenou do doby, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Při porodu dvou nebo více dětí se délka poskytované peněžitě pomoci prodlužovala až do 35 týdnů, u osamělé ženy až do 26 týdnů od původního nástupu mateřské dovolené.

Zaměstnavatel měl povinnost poskytnout zaměstnankyni na její žádost další bezplatnou mateřskou dovolenou, přestávky ke kojení s náhradou mzdy, započitatelné do pracovní doby a byl stanoven zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní trvale pečující o dítě do jednoho roku, s osamělou zaměstnankyní, pečuje-li o dítě mladší tří let. Pracovní poměr s těmito zaměstnankyněmi bylo možné rozvázat jen ve zcela výjimečných případech, a to pouze výpovědí. Tyto výjimky tvořily: organizační změny zaměstnavatele, hrubé porušení pracovní kázně zaměstnankyní a její pravomocné odsouzení k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.

Později byla těmto zaměstnankyním na jejich žádost poskytnuta ochrana při přeložení nebo při přechodném přidělení na pracoviště mimo obec bydliště nebo dosavadního pracoviště, při jejich zařazování do pracovních směn a také jim bylo umožněno vhodně upravit i pracovní dobu.

V roce 1962 se začala intenzivně připravovat kodifikace pracovního práva, na níž se pracovalo s jistými přestávkami již od roku 1949. V lednu 1963 předložila Ústřední rada odborů do široké celonárodní diskuse zásady zákoníku práce ČSSR. Tyto zásady se, i pokud jde o zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek, v některých bodech lišily od konečné platné úpravy. Například při zákazu noční práce těhotných žen a matek dětí do 1 roku byla současně vyslovena i zásada nutnosti vytvářet podmínky pro to, aby i matky dětí do tří let nebyly zaměstnávány v noci.

Návrh zákoníku práce ze srpna 1963 se pak již v úpravě pracovních podmínek těhotných žen a matek moc nelišil od právní úpravy zakotvené v zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Tento zákon nabyl účinnosti dne 1.ledna 1966 a téměř veškerá úprava pracovních podmínek těhotných žen a matek byla obsažena v jeho druhé části, pojednávající o pracovním poměru. Tímto zařazením chtěl zřejmě zákonodárce zdůraznit úzkou souvislost této instituce pracovního práva na pracovním poměru. Tato ustanovení vycházejí především z Ústavy ČSSR z roku 1960, která mimo jiné zakotvovala i rovnoprávnost mužů a žen v práci, jež byla zajišťována zvláštní úpravou pracovních podmínek, zvláštní zdravotní péčí při těhotenství a mateřství a rozvojem zařízení a služeb umožňujících realizaci této rovnoprávnosti. Zákoník práce rozvíjel základní zásady této Ústavy a to především právo žen na

pracovní podmínky stanovené se zřetelem na jejich fyziologické předpoklady a na jejich funkci v mateřství a při péči o dítě, což se považovalo a i samozřejmě stále považuje za jednu ze základních zásad celého systému našeho práva. Po roce 1989 však bylo třeba mnoho novel tohoto zákona, aby mohl být v souladu s demokratickým systémem naší země.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen v zákoníku práce nebyla zcela systematická, byla nedůsledná a nejednotná, neboť některé paragrafy týkající se těhotných žen a matek byly umístěny mezi ustanovení obecného rázu. Při vymezování pracovních podmínek těchto zaměstnankyň bylo tedy i nutné přihlížet k těmto ustanovením a nespokojit se pouze s úpravou ve zvláštní části věnované těhotným ženám a matkám.

Nejednotnost úpravy se projevovala i ve vymezení chráněného subjektu. Přestože oddíl druhý hlavy sedmé zákoníku práce č.1965/65 Sb. byl označen „Pracovní podmínky těhotných žen a matek,“ při bližším zkoumání zjistíme, že v dalších ustanoveních tohoto oddílu se ochrana formou zvláštních pracovních podmínek kromě těhotným ženám neposkytuje jen matkám, ale i v některých případech i ženám, které pečují o dítě do určitého věku.

Ustanovení o ochranných podmínkách těchto žen se vztahovaly nejen na všechny ženy v pracovním poměru, ale i na prokurátorky, učnice a na ženy konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákazy a omezení prací těhotných žen a matek v této době nebyly upravovány vyhláškami, jak je tomu dnes, ale rezortními předpisy.

Zákonná míra ochrany byla na poměrně vysoké úrovni, byla však reprezentována kogentními ustanoveními bez možnosti další specifické ochrany pracovních podmínek založené v individuálním případě dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Většina institutů v této oblasti, v rámci účinnosti celého zákoníku práce č.65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zůstala účinná i po revoluci v roce 1989, proto o nich blíže pojednám později v rámci platné právní úpravy a jejího srovnání s původním zákoníkem práce v kapitole 4.

3. Mezinárodní dokumenty upravující pracovní podmínky žen

Postupem času vyvstávala otázka ochrany pracovněprávních podmínek žen do popředí, jak již vyplývá z předešlého mezinárodně - historického exkurzu. Základ ústavněprávní ochrany v rámci vnitrostátního práva zde v České republice i v jiných zemích, jak uvidíme dále, vychází z mezinárodněprávních postulátů a ruku v ruce se s nimi vyvíjí a dále utváří.

Uspokojivé pracovní podmínky zaměstnanců patří mezi základní lidská práva a jak je ustanoveno v čl.6 Listiny základních práv a svobod, každý má právo na život a lidský život je hoděn ochrany již před narozením. Právo na život je tedy základním právem člověka, které je univerzální a plně se na něj vztahuje ustanovení článku 1 Listiny - je nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Zde bych však chtěla připomenout dikci tohoto článku 6 odstavce 1 Listiny. Spojení „je hoděn“ totiž není právní normou něco příkazující či zakazující. Avšak důležité je, že lidský plod v souvislosti s ostatními články Listiny je tedy chráněn již před narozením. Jak praví článek 32 odstavec 2 Listiny: „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.“ Dle tohoto článku odstavce 1 je tedy i rodičovství a rodina pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.

Článek 32 odstavec 2 Listiny vyjadřuje právněpolitický postulát a zavazuje stát, aby ve svém zákonodárství slíbenou zvláštní péčí zabezpečil. Pojem „péče“ je širší než pojem „právní ochrana“ a implikuje i poskytnutí různých úlev či výhod těhotné ženě a vytvoření takové sociální situace, aby těhotná žena byla chráněna před újmami, které jí hrozí

v důsledku jejího těhotenství.¹⁰ Tento článek zaručuje těhotné ženě specifický, pro ni výhodný režim v oblasti pracovního práva.

Tato základní lidská práva zakotvena v Listině základních práv a svobod vycházejí nebo navazují na řadu mezinárodních úmluv a byly již obsaženy i v Ústavě z roku 1920.

První závazky vztahující se k ženám, vtělené do mezinárodních smluv, uzavřely státy, převážně evropské, až na počátku dvacátého století. Týkaly se spolupráce států při potírání obchodu se ženami, probíhajícího přes hranice států i celých kontinentů, a měly vazbu na tehdy se stabilizující mezinárodně právní zákaz otroctví. Smyslem přijatých závazků byla ochrana žen před krajními formami vykořisťování, souvisejícími s jejich biologickými specifiky.

První úmluva o obchodu se ženami z roku 1904 byla uzavřena v Paříži a zavazovala státy k přijetí vnitrostátních opatření správní povahy.

Vedle ochrany žen před vykořisťováním z důvodu pohlaví, tedy oblasti mezinárodního práva trestního, se paralelně rozvíjela i mezinárodní normativa v oblasti pracovního práva, určená k ochraně žen v pracovním procesu a ke zlepšení pracovních podmínek žen.

Prvním aktem tohoto okruhu byla **Bernská úmluva o zákazu noční práce žen z roku 1906**. Významným mezníkem v oblasti ochrany žen v pracovním právu byl rok 1919, kdy došlo ke vzniku Společnosti národů. Její zakládací listina,

¹⁰ Pod. též: Pavlíček, V., a kolektiv: Ústava a ústavní řád České republiky, 2.díl Práva a svobody, Linde Praha, a.s.,1999, str.259

Pakt společnosti národů, uložil členským státům Společnosti ve svém článku 23 lit. a, „zabezpečit a zachovat slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na svém území a v zemích, s nimiž jsou v obchodních a průmyslových stycích, a k tomuto cíli zřizovat a udržovat potřebné mezinárodní organizace.“ Společnost národů byla Paktem pověřena obecným dohledem nad úmluvou o obchodu se ženami.

Dalším důležitým krokem v této oblasti byl vznik **Mezinárodní organizace práce**, která byla taktéž založena v roce 1919 a byla přičleněná ke Společnosti národů, převzala do své agendy i ochranu sociálních a pracovních podmínek žen. V následujících letech se Mezinárodní organizace práce orientovala především na zmírnění tíživých pracovních podmínek žen cestou ochranných opatření, vtělených do mezinárodních úmluv přijímaných v rámci této organizace.¹¹

Ochrana pro těhotné ženy a matky se stala předmětem mezinárodního zájmu po 1. světové válce.

Mezinárodní organizace práce přijala v roce 1919 **Úmluvu č. 3 o ochraně mateřství**, která stanovila, že ženy v šestinedělí nesmí pracovat, mohou opustit práci 6 týdnů před porodem, pokud jim to doporučí lékař, budou dostávat peněžité dávky z veřejnoprávních fondů tak vysoké, aby zajistily zdravý vývoj matky i jejího dítěte, budou mít nárok na bezplatné ošetření lékaře nebo porodní asistentky po dobu porodu a budou mít nárok na přestávku na kojení v délce 30 minut.

Tato úmluva byla v roce 1952 revidována. V dnešním platném znění již nacházíme mateřskou dovolenou ve výši

¹¹ Srov.: Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hybnerová, S. : Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 42, 1996, str. 118

12 týdnů, z toho nejméně 6 týdnů po porodu. Pokud žena před porodem vyčerpá více než 6 týdnů z objektivních důvodů, prodlouží se jí dovolená o tuto dobu. Národní legislativy mají pravomoc předepsat další dovolenou ze zdravotních důvodů. Po tuto dobu má žena nárok na peněžitě dávky a zdravotní služby. Ostatní pravidla zakotvená v úmluvě z roku 1919 jsou zachována a zpřesněna.¹²

Zásadní význam měla pro oblast základních lidských práv druhá světová válka. V této době musely často ženy pracovat jak v neúnosných pracovních podmínkách, tak i v neomezené pracovní době a celkově musely zastat práci mužů. Tato situace urychlila emancipační proces a vznikem **Charty OSN** došlo poprvé k vyhlášení základních lidských práv, důstojnosti a hodnoty lidské osobnosti a rovných práv mužů a žen, které byly zakotveny již v preambuli Charty, která otevřela prostor pro koncepci zrovnoprávnění žen v mezinárodním měřítku a pro její mezinárodně právní vyjádření a zabezpečení. Je zde vyjádřen i princip nediskriminace z důvodu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství. Jedním ze čtyř hlavních orgánů OSN je Hospodářská rada, která je zmocněna činit doporučení s cílem zajistit úctu k lidským právům a svobodám pro všechny a usnadnit tak i jejich realizaci v oblasti zrovnoprávnění žen.

Hospodářská a sociální rada byla dále Chartou v jejím článku 68 zmocněna zřídit zvláštní komisi pro podporu lidských práv. Ve smyslu tohoto ustanovení Rada zřídila v roce 1946 Komisi pro statut žen se statutem expertního orgánu Rady.

¹² Tomeš, I., Koldínská, K.: Sociální právo Evropské unie, C.H.Beck, 2003, str. 188 – 189.

Charta OSN představuje první univerzálně platný instrument ochrany lidských práv a svobod s povinností státu zabezpečit tato práva a svobody bez diskriminace pro ženy.

Dalším mezníkem v ochraně práv žen je **Všeobecná deklarace lidských práv**, přijatá Valným shromážděním OSN 10. prosince 1948. Původně nebyla deklarace právně závazná, avšak později se stala vzorem mnoha ústav členských států, které na ni i ve svých ústavách odkazují, jako na pramen práva. Již v její preambuli nacházíme odvolání na Chartou deklarovaná rovná práva mužů a žen a článek 25 odst. 2 stanoví, že „...matka a dítě mají právo na zvláštní pomoc a podporu.“

Prvním instrumentem navazujícím na oba výše zmíněné dokumenty byla **Úmluva o politických právech žen** z roku 1952. Jde zároveň o první úmluvu nediskriminační povahy (tzn. že neobsahuje ochranná ustanovení). Podobný ráz mají i další úmluvy přijaté v rámci mezinárodních organizací přidružených k OSN - jsou jimi například **Úmluva o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci**, přijatá v rámci Mezinárodní organizace práce (MOP) v roce 1951, další **Úmluva o zákazu diskriminace ve vzdělání**, v rámci UNESCO, která byla přijata v roce 1960.

Dne 16.12.1966 byly v New Yorku vyhlášeny Valným shromážděním OSN dva stěžejní mezinárodněprávní dokumenty, které byly o deset let později, 13.10.1976, zveřejněny ve sbírce zákonů ČSSR. Tyto dokumenty dle jejich preambule proklamují „nezadatelná lidská práva přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny, vycházející z Charty OSN, které jsou základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě.“ Jsou jimi **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**

(č.120/1976 Sb.), který ve svém článku 10 odst. 2 stanoví, že „Zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by měla být pracujícím matkám poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.“

V rámci MOP pokračoval rozvoj pracovních standardů speciálně se týkajících žen. Tento stav byl dán silicí zaměstnaností žen a především i žen mající děti. **Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání** z roku 1958 napomáhala státům přijímat a vytvářet nediskriminační politiku a legislativu. Každý stát, který ratifikoval tuto Úmluvu, je povinen zajistit její základní cíl, tj. rovnost příležitostí a zacházení, vnitrostátními prostředky, včetně právních.

Roku 1981 byla přijata **Úmluva č. 156 o pracovnících s rodinnými povinnostmi**, jejímž cílem bylo vytvořit stejné podmínky a zacházení pro ženy a muže s rodinnými povinnostmi. Úmluva obsahuje výlučné nediskriminační opatření a *expresis verbis* stanoví, že rodinné povinnosti samy o sobě nemohou být právoplatným důvodem pro ztrátu zaměstnání, a to jak pro muže, tak i pro ženy.

Úmluva č. 103 o ochraně mateřství z roku 1952, revokující starší úmluvy z roku 1919 a 1946, se především zabývá diskriminační praxí vůči ženám ztrácejícím zaměstnání z důvodu těhotenství. Úmluva je obecným uznáním práva žen a matek na zaměstnání a na návrat do zaměstnání po ukončení mateřských povinností. Tato Úmluva dává mateřskou dovolenou na úroveň dovolené ze zdravotních důvodů a nepřipouští, aby v průběhu mateřské dovolené byla ženě dána výpověď ze zaměstnání, nebo aby jí výpověď ze zaměstnání byla dána

ve lhůtě, která vyprší v době její nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu mateřské dovolené.

Mezi další úmluvy v rámci MOP patří úpravy chránící zdraví a bezpečnost žen při práci - jsou to především úmluvy: **Úmluva č. 114 o ochraně před radiací z roku 1960, Úmluva č. 114 o maximálních břemenech z roku 1967, Úmluva č. 136 týkající se benzenu z roku 1971 nebo Úmluva č. 170 o chemikáliích z roku 1990, o noční práci žen - zejména: Úmluva o noční práci žen č. 89 a 171 z roku 1948 a 1990, a úmluvy upravující pracovní podmínky žen - například: Úmluva č. 140 o placeném studijním volnu z roku 1974.**

Dalším stěžejním momentem v mezinárodně právní ochraně žen je **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen** přijatá v rámci OSN v roce 1979 v New Yorku. Z této úmluvy vyplývá pro jednotlivé státy povinnost rovného zacházení s muži a ženami, nepřípustnost diskriminace ve všech oblastech lidské činnosti. Pro oblast pracovního práva je velmi důležitý článek 11, kde se pojednává o povinnosti státu přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva. A dále mimo jiné zejména zabezpečit práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky. V Úmluvě je i ustanovena povinnost státu přijmout veškerá příslušná opatření k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propuštění z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propuštění z důvodu manželského stavu a například opatření k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.¹³

¹³ Pavlíček, V., a kolektiv: Ústava a ústavní řád České republiky, 2.díl Práva a svobody, Linde Praha, a.s., 1999, str. 531 - 532

Tato Úmluva byla jménem tehdejší Československé socialistické republiky podepsána v Kodani dne 17.července 1980. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 27 odstavce 1 dnem 3.září 1981. Pro naši republiku vstoupila v platnost 18. března 1982.

Právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství nacházíme v článku 8 revidované **Evropské sociální charty** z roku 1996, která patří mezi dokumenty Rady Evropy a kterou je Česká republika vázána. Státy, které se prohlásily za vázané tímto článkem, se zavázaly poskytnout alespoň 14 týdenní mateřskou dovolenou, stanovit na dobu těhotenství a mateřské dovolené zákaz výpovědi, upravit povinné přestávky ke kojení a regulovat noční a těžkou fyzickou práci těhotných žen a matek. Evropská sociální charta je z roku 1961, v roce 1991 však došlo k novelizaci této Charty a v roce 1996 jako Revidovaná Evropská sociální charta přijala její obsahová novela zvyšující úroveň ochrany zaměstnanců a rozšiřující původní verzi Charty o další články.

Novela Ústavy České republiky - úst.zák. 395/2001 Sb. - novým zněním článku 10, s účinností od 1.6.2002, inkorporovala do našeho právního řádu všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a jimiž je Česká republika vázána s tím, že stanoví-li taková smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Aplikační přednost se vztahuje i k předpisům od zákonů odvozených, totéž platí i o nutnosti souladného výkladu těchto norem s inkorporovanými mezinárodními smlouvami. Pod uvedený režim patří všechny mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jeho právní předchůdci a které splňují další kritéria čl.10.¹⁴ Tedy jelikož náš stát všechny významné výše

¹⁴Srov.: Hendrych, D., a kolektiv: Správní právo : obecná část, 6.vydání, Praha : C.H.Beck, 2006, str. 48-49

uvedené mezinárodní smlouvy a úmluvy ratifikoval a je jimi právně vázán, v případě rozporu se zákonem či jiným předpisem nižší normativní síly použije se tato úmluva či smlouva.

3.1. Vliv Evropských společenství

Přístupem České republiky k Evropské unii, dne 1. května 2004, se stala legislativa Evropských společenství právně závaznou i pro Českou republiku. K tomuto dni bylo nutno sjednotit naši a evropskou právní úpravu tak, aby odpovídala požadavkům, ke kterým jsme se zavázali Asociační dohodou o přístupu České republiky a dalších zemí k Evropským společenstvím. Náš původní zákoník práce z roku 1965 těmto podmínkám ne zcela vyhovoval. Bylo tedy nutné implementovat mnoho směrnic EU a uskutečnit řadu opatření, která by plně vyhovovala Evropské unii a kterými by se docílilo plné slučitelnosti obou právních systémů.

Náš nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb. by již měl být plně slučitelný s právem komunitárním. Ovšem původní zákoník z roku 1965 tomuto požadavku zcela nevyhovoval. Bylo tedy nutno naši právní úpravu pracovního práva harmonizovat.

Jak tvrdí V. Štangová ve svém článku v odborném časopise Právo a zaměstnání č. 11/2003, nejvýznamnější novela byla uskutečněna zákonem č. 155/2000 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001. Význam této novely spočívá zejména v tom, že jejím, hlavním cílem byla harmonizace české právní úpravy s právem Evropských společenství. Do zákoníku práce č. 65/1965 Sb. bylo promítnuto více jak tři desítky směrnic Rady ES, čímž bylo dosaženo jeho slučitelnosti s právem ES, které upravuje tuto problematiku.¹⁵

Změny, které tato novela přinesla, lze rozdělit do 3 základních skupin, jak uvádí V. Štangová. Jsou to zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, dále to je právní

¹⁵ Štangová, V.: K připravované euronovele zákoníku práce, Právo a zaměstnání, č. 11/2003, str. 9

úprava konkurenční doložky a v neposlední řadě omezení ve sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

Pro tuto práci je především stěžejní první skupina a to zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. V této oblasti byly od roku 2000 přijaty především tyto směrnice Rady ES:

* **Směrnice Rady ES č. 2000/78**, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice vyžaduje stanovení obecného rámce pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání. V této směrnici se nachází vysvětlení pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace. Přímou diskriminací se rozumějí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace. Nepřímou diskriminací se pak rozumějí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami.

* **Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2002/73**, kterou se mění směrnice Rady ES č. 76/207 o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zásadou rovného zacházení se rozumí vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Tato směrnice

kromě pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace dále definuje pojmy jako je obtěžování a sexuální obtěžování.

Dle této směrnice se **obtěžováním** rozumí stav, kdy dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána a jehož záměr nebo důsledek vede k narušení důstojnosti osoby nebo k vytváření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.¹⁶

Sexuálním obtěžováním se rozumí stav, pokud dochází k jakékoliv formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě, nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí (atmosféru).

Podle této směrnice je obtěžování a sexuální obtěžování považováno za diskriminaci na základě pohlaví. Za diskriminaci - přímou i nepřímou - se považuje i podněcování, zavádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

V souvislosti s těmito směrnici bylo nutno změnit zákoník práce č. 65/1965 Sb. a to tak, že byl rozšířen § 1 o odstavce 5 až 10. Nový zákoník práce by již měl být zcela v souladu se všemi směrnici Evropské unie, ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace nalézáme v § 16 a 17

¹⁶ Štangová, V.: K připravované euronovele zákoníku práce, Právo a zaměstnání, č. 11/2003, str. 11

a blíže o nich pojednám ve speciální kapitole. Současná právní úprava však upravuje otázky rovnosti a zákazu diskriminace v podstatě v menším rozsahu než právní úprava účinná do 31.12.2006. Je tomu tak proto, že návrh nového antidiskriminačního zákona, na který nový zákoník práce odkazuje, dosud nebyl Parlamentem České republiky přijat. Ovšem v současné době se jeví lepší variantou doplnění zákoníku práce novelou o chybějící ustanovení tak, aby vyhovovaly právu Evropské unie a zároveň aby se staly v co nejbližší době účinnými.

Jak vyplývá ze znění zákona jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Bylo by vhodné si uvědomit, že z dikce § 16 odstavce 3 zákoníku práce vyplývá, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v pracovněprávních vztazích, pokud z povahy pracovní činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Zákoník práce ve svém § 17 odkazuje na zvláštní právní předpis, který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, rovněž vymezuje pojmy jako jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení

přípustné. Ovšem tento právní předpis - Antidiskriminační zákon dosud nebyl přijat, jak již jsem konstatovala výše.

Na úrovni Evropské unie se konkrétně pracovními podmínkami těhotných žen a matek a jejich ochranou nezabývá ani primární právo Evropské unie, ani Charta základních sociálních práv zaměstnanců z roku 1989. Jen v sekundárním právu EU byly přijaty některé důležité dokumenty upravující tuto problematiku.

Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986, o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství, kladla důraz na rovné zacházení s muži a ženami, pokud jde „o zřízení, vybavení nebo rozšíření podniku nebo zahájení či rozšíření jakékoliv jiné formy samostatné výdělečné činnosti, včetně finančních možností“.¹⁷ Za diskriminaci se považovalo „stanovení rozdílných podmínek pro zřízení podniku manžely a osobami mimo manželský svazek“.¹⁸

Jak uvádí Tomeš, další směrnici týkající se této problematiky je směrnice Rady č. 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků, které jsou krátce po porodu nebo které kojí dítě. Je jednou ze směrnic, které byly přijímány na základě rámcové směrnice č. 89/391/EHS, o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. V souladu s rámcovou směrnicí měla být Komisí vypracována „pravidla o měření a stanovení chemických, fyzikálních a biologických vlivů

¹⁷ Srov. čl. 4 směrnice č. 86/613/EHS.

¹⁸ Srov. čl. 5 směrnice č. 86/613/EHS.

a průmyslových procesů, které jsou považovány za rizikové pro těhotné a kojící pracovnice, jakož i pro pracovnice krátce po porodu“.¹⁹

Z výše uvedeného je patrná enormní snaha Evropských Společenství, která je věnována vytvoření spravedlivých a rovných podmínek pro zaměstnance při výkonu práce a dále úsilí odstranit mnohé formy diskriminace. Zásada rovných příležitostí je jednou z nejdůležitějších otázek Evropské unie.

Na druhou stranu dle mého názoru trpí tato úprava velkou mírou roztříštěnosti, přičemž není kladen důraz na tzv. generální úpravu rovného zacházení bez ohledu na jednotlivé diskriminační znaky. V tomto směru bychom mohli shledat pozitivnější úpravu v zákoníku práce²⁰, která zakotvuje zásadu rovného zacházení po celou dobu trvání pracovního závazku, včetně předsměšných vztahů.

¹⁹ Tomeš, I., Koldínská, K.: Sociální právo Evropské unie, C.H.Beck, 2003, str. 190 – 191.

²⁰ § 1 odst. 3 zákon č. 65/1965 Sb., a dále § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

4. Platná právní úprava zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek v novém zákoníku práce a srovnání se zákoníkem práce č.65/1965Sb.

Ustanovení nazvaná „Pracovní podmínky zaměstnankyň - matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby“ nacházíme v novém zákoníku práce pod paragrafy 239 - 241, v části desáté pod názvem „Péče o zaměstnance“, hlava IV - „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“. V následujícím díle 4 - v § 242 hlavy IV nalézáme „Přestávky ke kojení“. Mateřskou a rodičovskou dovolenou upravuje § 195 - 198 ZP.

Rozdíl současné platné právní úpravy od původní v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., pokud se jedná o předmětné téma, spočívá především v systematizaci obou zákoníků. Na rozdíl od původní právní úpravy řadí již nový zákoník práce ustanovení upravující mateřskou a rodičovskou dovolenou do části osmé pod kapitolu s názvem „Překážky v práci“ a konkrétně pod hlavu I - „Překážky v práci na straně zaměstnance“. V původním zákoníku práce byla obě stěžejní témata - „Pracovní podmínky těhotných žen a matek“ a „Mateřská a rodičovská dovolená“ - upravena společně v oddíle druhém pod § 153 - 161 v hlavě sedmé s názvem „Pracovní podmínky žen a mladistvých“. Je zde tedy patrná snaha zákonodárce o větší systematizaci nového zákoníku práce, která tento právní předpis činí přehlednějším a jasnějším a zároveň jasně poukazuje na zařazení mateřské a rodičovské dovolené mezi důležité překážky v práci na straně zaměstnance.

Smyslem této právní úpravy je ochrana zaměstnankyň v době spojené s mateřstvím a rodičovstvím, vytvořením odpovídajících pracovních a společenských podmínek. Obdobná

ochrana je garantována rovněž zaměstnancům - mužům. A toto je další změna, kterou přinesl nový zákoník práce, jelikož ochrana zaměstnanců - mužů pečující o dítě byla rozšířena. Stalo se tomu tak již v samotném názvu Dílu 3 Hlavy IV. Název této kapitoly byl totiž obohacen o pojem „zaměstnanců“ a to tak, že plné označení v současném zákoníku práce zní: „Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby“. Konkrétní zvýšenou ochranu pro zaměstnance pak nacházíme u pracovní cesty a přeložení, kde oprávnění zaměstnavatele vysílat na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště se souhlasem těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o děti do věku 8 let pouze s jejich souhlasem bylo rozšířeno i na zaměstnance pečující o dítě do věku 8 let. Podobně je toto upraveno i u přeložení, které je možno pouze se souhlasem výše uvedených osob.

Rozdíl v úpravě pracovních podmínek chráněných skupin zaměstnanců můžeme spatřovat i v úpravě pracovní doby, kde opět došlo - na rozdíl od zákoníku práce č. 65/1965 Sb. - k zvýhodnění zaměstnance - muže. Podle § 241 odst. 1 nového zákoníku práce je totiž zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Dále dle odstavce 3 téhož ustanovení nesmí zaměstnavatel zaměstnávat kromě těhotných zaměstnankyň, také zaměstnankyně a i zaměstnance pečující o dítě mladší než 1 rok prací přesčas.

Je zde tedy zřejmá zákonodárcova vůle ochránit v pracovních vztazích již nejen ženy pečující o děti, ale i muže. Je to pravděpodobně cesta správným směrem, jelikož stále více přibývá zaměstnanců - mužů, kteří pečují o dítě. A nemělo by docházet k jejich diskriminaci, ale naopak k podpoře tohoto trendu, kdy na místo žen o děti pečují muži (přestože to bude zřejmě jen ve velmi málo případech -

v současné době se hovoří o 10% mužů pečujících o děti) nebo dochází k střídavé péči o dítě, kterou zákoník péče rovněž umožňuje, jelikož - jak bude popsáno v dalších kapitolách - pro každého zaměstnance je výhodnější, pokud přerušování kontaktů s prací je omezeno na minimální dobu. Ovšem toto je ve vztahu péče o dítě během rodičovské dovolené, ale pokud jsou již oba rodiče zpět v pracovním procesu, je nutné si uvědomit, že péče o dítě nekončí, naopak. A proto je vhodná úprava pracovní doby, omezení vysílání na pracovní cesty, zákazu prací přesčas při péči o dítě do 1 roku a další, kde dochází k ochraně jak žen, tak i mužů.

Jelikož se často může stát, že o dítě bude pečovat právě jen muž, ať již z důvodu větší zaměstnanosti ženy, nebo její naprosté absence v rodině. Avšak dle mého názoru zde lehce může dojít ke zneužívání výše uvedených ustanovení a to v tom smyslu, že zákonodárce měl zřejmě na mysli ochranu jednoho z rodičů pečujícího o malé dítě, jelikož jeho péče je postačující, pokud se nejedná o případy zvláštního zřetele hodné, například při péči o těžce postižené dítě, kde je pomoc obou rodičů nezbytná, jelikož zabezpečení tohoto dítěte může být velmi obtížné.

Ovšem dle dikce zákona by mohli tato ustanovení využívat oba dva rodiče a zaměstnavatel je povinen jednat intra legem, tedy tato práva zaměstnanci by měl přiznat bez ohledu na to, zda již čerpá toto právo druhý z rodičů. Domnívám se, že tato zákonná ochrana obou rodičů je nadbytečná, ne-li znevýhodňující vůči zaměstnavateli, minimálně s ohledem právě na zaměstnavatele je nepřiměřená a to zvláště pokud jsou oba dva rodiče zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Proto de lege ferenda by měl zákonodárce uvažovat o ustanovení, která by jednání in fraudem legis znemožňovala a došlo by k naplnění původního záměru těchto ustanovení. Podobně jako tomu je

například v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, kde v příloze tohoto nařízení v bodě 8 se stanoví, že pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu.

Další rozdíly - konkrétně v předmětné problematice - nacházíme v úpravě mateřské dovolené, kde byl z tohoto ustanovení vypuštěn nárok na delší mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů pro osamělou zaměstnankyni. O tomto problému a dalších rozdílech pojednám blíže v následujících kapitolách určených platné právní úpravě zákoníku práce.

Snahou právní úpravy je poskytování ochrany po celou dobu spojenou s těhotenstvím, porodem a následně péčí o děti. Proto pro bližší upřesnění práv a oprávnění, která jsou na straně zaměstnanců pečujících o dítě a povinností na straně zaměstnavatele, který tyto osoby zaměstnává jsem se rozhodla pro rozdělení do následujících etap:

- * Doba před porodem
- * Doba péče o dítě při překážce v práci (po porodu)
- * Doba péče o dítě po návratu do práce.

V následujících kapitolách bych se nejprve chtěla zaměřit na zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a dále pojednat o právech zaměstnankyň, které jsou těhotné, čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a rovněž tak o zaměstnancích, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Jelikož pracovní vztahy jsou synallagmatické, právům zaměstnanců odpovídají povinnosti zaměstnavatelů a i ty tvoří nedílnou součást mé práce. Každá

výše uvedená etapa bude dále členěna na kapitoly práv a povinností, které vyplývají ze zákona a na další smluvní ujednání, která mohou být předmětem dohody mezi zaměstnancem pečujícím o dítě či těhotnou ženou a zaměstnavatelem.

Příloha číslo 7 pak následně konkrétně odkazuje na všechny platné právní předpisy, které se týkají problematiky pracovních podmínek těhotných žen, matek a zaměstnanců pečujících o děti.

4.1. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

Rovné zacházení a zákaz diskriminace patří k základním zásadám v pracovním právu. Význam těchto zásad v pracovním právu můžeme shledat ve vymezení tohoto právního odvětví. Účelem pracovněprávního vztahu je osobní výkon závislé práce za odměnu. Závislá práce vykazuje znaky organizační podřízenosti zaměstnance k zaměstnavateli. Zaměstnavatel tak rozhoduje o tom, kdy, jakou práci a jakým způsobem bude zaměstnanec vykonávat. To vše jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a na zaměstnavatelovu odpovědnost, s možností následného regresu zaměstnavatele vůči zaměstnanci. K tomu zaměstnanci zaměstnavatel určuje pracovní dobu a poskytuje mzdu za vykonanou práci.

V takovémto postavení je nezbytné, aby zaměstnavatel postupoval spravedlivě a rovně vůči zaměstnancům. Dalo by se de facto říci, že při oslabování rovnosti stran (buď ekonomické nebo sociální) směrem k právu veřejnému je potřeba zásady rovnosti a zákazu diskriminace zásadnější. V soukromém právu při shodném postavení stran a při realizaci smluvní volnosti je možnost subjektů zajistit si odpovídající podmínky jednodušší.

Zajišťování rovného zacházení a zákaz diskriminace se týká každého člověka. S tímto problémem se setkáváme každý den v mnoha různých situacích. Nejen díky tomu je zákaz diskriminace a rovné zacházení již po mnoho let velmi diskutovanou a upravovanou oblastí jak národních tak i mezinárodních právních úprav.

Listina základních práv a svobod již ve svém základním ustanovení - článku 1 stanoví, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech a jejich základní práva a svobody

jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. V článku 3 se uvádí, že základní práva a svobody jsou zaručeny všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Rozebrat celou tuto problematiku zákazu diskriminace by bylo na velmi rozsáhlé pojednání, proto se pro účely této práce zaměřím na zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení konkrétně mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích a speciálně s ohledem na těhotné ženy, matky a zaměstnance pečující o dítě do věku 8 let.

Zákoník práce ve svém § 13 odst.2 písm. b) a c) a § 16 navazuje na výše zmíněné ustanovení Listiny a blíže ho specifikují tím, že upravují rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dle těchto ustanovení je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Zásada rovného zacházení se tak prolíná celou etapou trvání zaměstnání, již od předsmělných vztahů až do doby, která představuje samotný pracovněprávní vztah (např. rozdílné uplatňování náhrady škody)

V § 17 ZP odkazuje na zvláštní právní předpis, který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. Tímto předpisem by měl být nový antidiskriminační zákon, který však dosud nebyl schválen Parlamentem ČR, jak již bylo konstatováno výše.

Základním mezinárodněprávním dokumentem přijatým k ochraně rovnosti mužů a žen je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla sjednána zástupci členských států Organizace spojených národů dne 18. prosince 1979. Mezi prvními státy, které ji ratifikovaly, byla i tehdejší Československá socialistická republika.²¹ Přistoupilo k ní více než 174 států, je tedy mezinárodně uznávaná a má silné postavení ve světovém právním systému. Tato Úmluva je tedy i součástí našeho právního řádu, a to na základě článku 10 Ústavy ČR. Dne 10. prosince 1999 podepsala Česká republika Opční protokol k této Úmluvě. Pro ČR vstoupil v platnost 26. května 2001 a byl vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení MZV č. 57/2001 Sb. m. s.

Na základě Opčního protokolu mohou osoby nebo skupiny osob, které se považují za oběti kteréhokoliv z práv stanovených Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany České republiky, předložit Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen oznámení o takovém porušení. Stěžovatelé musí před podáním oznámení vyčerpat všechny dostupné vnitrostátní opravné prostředky a zároveň se musí jednat o záležitost, která dosud nebyla výborem či jinou mezinárodní institucí pro řešení sporů projednávána. Po neveřejném projednání oznámení sdělí Výbor stranám sporu svůj názor na oznámení s případnými doporučeními.²²

²¹ Pod. též: MPSV: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003

²² Srov.: MPSV: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003

Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání je v kontextu evropského práva článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Hlavním cílem tohoto ustanovení je zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na území všech členských států.

Článek 119 přijetím Amsterodamské smlouvy přečíslovaný na 141 stanoví, že:²³

1. Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady rovné odměny mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty.
2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená:
 - a) že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,
 - b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.
3. Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady rovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

²³ Tučně je vyznačeno původní znění článku 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957

4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.

Velmi důležité postavení zaujímá ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami je Soudní dvůr Evropských společenství. První příležitost zabývat se případem diskriminace žen měl ESD v rámci EHS v roce 1971. Tehdy se fyzická osoba, paní Defrenne, jako soukromý žalobce dovolávala před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu právě na základě článku 119. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že tento článek ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolávat i soukromá osoba. Požádal tedy ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 117 Smlouvy o založení EHS. ESD ve svém rozhodnutí samozřejmě stanovil, že článek 119 má přímou účinnost, tzn., že se ho může jednotlivec dovolávat před národními soudy. Tento rozsudek byl výrazným mezníkem pro počátek rozvoje velmi bohatého zdroje komunitárního práva.²⁴

Princip rovné odměny, vyjádřený v článku 119, byl dále prohlouben přijetím směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Od té doby se - především díky působivosti Komise - rozsah

²⁴ Srov.: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005

legislativy o rovném zacházení podstatně rozšířil, a to o celou řadu směrnic a doporučení.

Jak již jsem zmínila v kapitole 3.1. velký vliv na naše právo měla i směrnice Rady č. 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice je stěžejní mimo jiné tím, že definuje dva velmi důležité pojmy, kterými jsou přímá a nepřímá diskriminace.

Přímou diskriminací se rozumějí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

Naopak nepřímou diskriminací pak chápeme případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. V této souvislosti je nutno za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu.²⁵

Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce v §16 odst.2 odkazuje s definicí přímé i nepřímé diskriminace na zvláštní předpis, musíme proto pro srovnání harmonizace této směrnice do našeho právního řádu použít ustanovení z návrhu Antidiskriminačního zákona, který zní:

²⁵ Srov.: Štangová, V.: K připravované euronovele zákoníku práce, Právo a zaměstnání, č. 11/2003

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou,

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Při bližším zkoumání můžeme zjistit, že úprava v návrhu zákona je značně podrobná a především bychom si mohli povšimnout, že o přímé diskriminaci hovoříme nejen u úmyslného jednání, ale i u neúmyslného, spočívajícího v opomenutí. Tento fakt by mohl být důležitý v tom smyslu, že dle směrnice se opomenutí řadí mezi nepřímou diskriminaci, která by jistě následně měla při vzniku odpovědnosti zaměstnavatele, lehčí sankce, než-li diskriminace přímá.

Při přípravě nového antidiskriminačního zákona by tedy bylo vhodné zajistit jeho plnou slučitelnost se směrnicí Rady ES č. 2000/78, která je pro Českou republiku právně závazná a vyvarovat se případnému rozporu s ní.

Ustanovení mnohých směrnic má na práva občanů Společenství přímý účinek, čímž se pro jednotlivce vytváří prostor dovolávat se jich proti těm členským státům, které je do svých národních systémů implementovaly nesprávně nebo

vůbec. Touto cestou se na rozvoji soudcovského práva velkou měrou podílejí i občané Společenství a jejich právní zástupci, kteří se domáhají před svými národními soudy svých práv.

Jelikož komunitární právo je od 1.května 2004 součástí našeho právního systému, je nezbytné zmínit i některé judikáty ESD v této práci, které se týkají problematiky zde zmiňované. Tato rozhodnutí unijní právo rozvíjejí a doplňují a tím pádem i náš právní systém.

Evropský soudní dvůr rozhodoval kauzy v mnoha oblastech - ať už se jednalo o rovné postavení mužů a žen v právu Evropské unie, rovné odměňování, rovné zacházení, rovné zacházení pro osoby samostatně výdělečně činné a pro jejich spolupracující partnery nebo pokud šlo o právní normy týkající se otázek těhotenství a mateřství, rodičovské dovolené a rodičovského volna, které budou zmíněny v příslušných kapitolách této práce, či další otázky, jako je sexuální obtěžování, netypická (prekérní) zaměstnání a další. Já se v této práci zaměřím jen na některé z nich, které dle mého soudu jsou stěžejní.

Tedy pokud hovoříme například o rovném odměňování, pak právní rámec pro zavedení zásady rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami poskytuje již zmíněná směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

V červnu 1994 Komise přijala Memorandum o rovné odměně za práci stejné hodnoty, které definuje rozsah a pojem rovného odměňování za práci stejné hodnoty, dále poskytuje

průvodní kritéria, která je třeba použít při hodnocení a klasifikaci jednotlivých druhů prací.²⁶

Jedním z nejvýznamnějších případů je rozhodnutí ve věci Barber C - 262/88, ve kterém Soudní dvůr rozhodl, že dávky placené v rámci zaměstnaneckých penzijních programů spadají do působnosti článku 119. Tato kauza je obsažena v Příloze č. 4 této práce pro názorný příklad judikátu ESD. Toto rozhodnutí podnítilo výskyt daleko většího množství soudních případů v této oblasti.

Na základě tohoto případu můžeme konstatovat, že současný zákoník práce zásadu rovného odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty splnil ve svém § 16 odst.1. Problém ovšem stále ještě nastává v praxi. Nejen že ženy mají stále daleko horší postavení již při přijímacím řízení na místo, o které mají zájem (a zvláště ještě stále po uvedení faktu, že jsou matky malého dítěte), než muži, ale stále nacházíme propastný rozdíl i ve finanční odměně za práci stejného druhu. Rozdíl v platech obou pohlaví, který činí v průměru 6 tisíc korun, patří stále k nejvyšším v Evropě. A pokud porovnáme obsazenost nejvyšších a tedy i nejlépe ohodnocených pozicí v této zemi, dostaneme se k závěru, že opět i tyto pozice patří daleko více mužům a ženy se k nim dostávají jen velmi zřídka. Příkladem může být i první průlomový případ v naší republice paní inženýrky Marie Čaušević z Pražské teplárenské.²⁷

²⁶ Srov.: MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005

²⁷ V této kauze se jednalo o to, že na uvolněný post po finančním řediteli, který odstoupil v květnu 2005, vyhlásila Pražská teplárenská konkurz. V mezičase dostala paní ekonomka Čaušević nabídku na dočasný zástup. Společnost si pak najala specializovanou agenturu na výběr manažerů Kaufmann & Partner. Ta měla nejen najít vhodné kandidáty, ale také je pomoci ohodnotit. Z pěti kandidátů dostala paní Čaušević hodnocení jako jedna z nejvhodnějších, a to nejen od expertní firmy, ale i od dvou ze čtyř členů představenstva.

Tento spor je velmi průlomový již z hlediska toho, že je prvním v této republice, kdy se jedná o otázce diskriminace z důvodu pohlaví a zvláště pak má velký význam s přihlédnutím k tomu, že již musí být aplikováno i komunitární právo.

Jak již bylo uvedeno výše, ženy jsou stále v daleko horším postavení než-li muži. Avšak obrana žen před diskriminací u soudů je pro většinu žen nemožná. Kromě pracovních povinností musejí pečovat o děti a domácnost a poté je pro ženu velmi obtížné bránit svá práva, pokud by tím měla ohrozit sebe a svou rodinu. Což by se samozřejmě mohlo stát. I přesto, že by svůj spor se zaměstnavatelem vyhrála a získala by rovnocenné ohodnocení jako jiní na její pozici -

V teplárenství pracovala už dříve a zastávala také post finanční ředitelky. Pro neshodu mezi šéfy však Pražská teplárenská hledala další uchazeče. Do nového kola výběru dodala personální agentura další tři kandidáty. V součtu všech výběrů Čaušević získala opět nejlepší známku od dvou členů představenstva. Zástupci anglického akcionáře ji však zamítli a prosadili kandidáta druhého výběru Pavla Pejřimovského z Teplárny Písek.

Oficiální důvod pro nepřijetí byl nesouhlas Richarda Lappina a Františka Hejčla, jak stojí v dopise, který dostala zaměstnankyně loni v září. První řekl, že vhodného kandidáta nenašel žádného, druhý uvedl, že paní Čaušević "bude vždy na druhém místě, a to z hlediska informační asymetrie".

Na základě tohoto konkurzu podala Marie Čaušević žalobu na Pražskou teplárenskou, na diskriminaci na základě pohlaví v projednávaném případě výběrového řízení Pražské teplárenské. Tato kauza byla velmi sledovanou mnoha medií, jelikož se jednalo o průlomové rozhodnutí českých soudů. Poslední den soudního jednání v kauze ing. Marie Čaušević versus Pražská teplárenská v září roku 2006 však nepřinesl očekávaný výsledek. Marie Čaušević spor prohrála. Ve svém rozhodnutí soudce Tomáš Mottl řekl: "I přesto, že nebylo nikde stanoveno jasné pořadí jednotlivých kandidátů, nevyšlo najevo, že by Marie Čaušević byla nejlepší. V rámci vyhodnocování jednotlivých uchazečů nebyla Marie Čaušević nijak diskriminována, výsledek hlasování představenstva pak nepodléhá přezkumu soudu."

Právní zástupce paní ing. Čaušević žádal soud o předložení Evropskému soudnímu dvoru v Lucemburku řešení čtyř otázek, které žalující strana v této souvislosti formulovala. Soudce Tomáš Mottl tuto žádost vztahující se k platnosti komunitárních aktů Evropské unie zamítl s tím, že tato pravidla týkající se používání důkazního břemene v diskriminačních sporech již byly transponovány do českého soudního řádu, nevidí tedy potřebu žádat Evropský soudní dvůr o stanovisko. Jelikož tento soudní spor dále pokračuje odvoláním žalující, jak v lednu tohoto roku potvrdil její právní zástupce, dá se předpokládat, že žalující strana bude trvat na předložení těchto otázek Evropskému soudnímu dvoru.

muži, znamenalo by to pro ni s největší pravděpodobností začátek brzkého konce v tomto zaměstnání.

Zaměstnavatel by neměl vytvářet překážky pro přístup k zaměstnání chráněným skupinám osob, jako jsou těhotné ženy a matky, naopak by měl vytvářet příznivé pracovní podmínky i pro jejich růst v profesním žebříčku. Tyto ženy a v dnešní době již i muži pečující o děti zastávají velmi důležitou roli - roli vychovatele budoucích generací a zejména proto by měli být především oni podporováni a motivováni zaměstnavateli. Právě to, jak se jim daří v pracovní činnosti, se následně odráží i na životě jejich dětí. Vidinou jisté práce, která je dle jejich představ, uspokojivého příjmu a možnosti kariérního růstu mohou své děti zabezpečit jak po stránce emocionální - spokojeného dětství, tak i hmotné - možnost studovat na vysoké škole, v zahraničí... A následně právě tyto děti znamenají pro naši zemi velký budoucí potenciál v podobě vzdělaného a spokojeného člověka, který se bude snažit o růst ve svém profesním životě.

Vycházíme - li ze skutečnosti, že zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace patří ke stěžejním principům pracovního práva, je třeba vymezit jejich postavení ve vztahu k dalším prioritním principům - zejména ke smluvní volnosti. V tomto vymezení vidím největší problém vývoje pracovního práva de lege ferenda.

Ve vztahu k modernímu pojetí pracovního práva je evidentní, že výše uvedené zásady nemohou platit absolutně, což by vedlo k neopodstatněnému rovnostářství.

Právní úprava (České republiky, i mezinárodní) připouští dvě výjimky:

- * stanoví - li tak zákon
- * existuje - li věcný důvod spočívající v povaze práce

První výjimka reprezentuje ochrannou funkci pracovního práva, která se snaží eliminovat negativní vliv sociálních událostí (těhotenství, narození dítěte...) a vyrovnávat tak postavení chráněných osob ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Dané výjimce a jejímu uplatnění v právní úpravě a v praxi se snažím dále ve své práci podrobněji zabývat.

Druhá výjimka naopak vytváří prostor pro smluvní volnost stran k realizaci jejich vůle a k jejímu promítnutí do individuálního obsahu pracovněprávního vztahu.

Je velmi obtížné připravit takovou právní úpravu, která by zároveň chránila oprávněné zájmy zaměstnanců a umožňovala zaměstnavatelům plně využít všech svých práv, přesto se pokusím nastínit možnosti, které budou výhodným kompromisem pro obě strany pracovního vztahu.

4.2. Pracovní podmínky těhotných žen a matek

Na počátku specifikace platné právní úpravy by bylo vhodné zaměřit se na definice základních pojmů, jako jsou pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky a další.

Definovat pojem „pracovní podmínky“ není lehké. V teorii pracovního práva nacházíme mnoho definic, které používají širší či užší vymezení. Ani samotný zákoník práce ho sám blíže nedefinuje. Označení „pracovní podmínky“ používá buď přímo v textu zákona²⁸ a nebo z obsahu konkrétních ustanovení zákona²⁹ přímo vyplývá, za jakých pracovních podmínek realizuje zaměstnanec své nezadatelné právo na práci.³⁰

Dle § 224 ZP jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Za tím účelem zajišťují zejména zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravu pracovišť, vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a pracovnělékařskou péči.

Tedy podle tohoto ustanovení můžeme shrnout, že jednotlivé pracovní podmínky jsou jednak výsledkem ochranné funkce pracovního práva a jednak vyplývají z povinností zaměstnavatelů, které bezprostředně souvisí s plněním pracovního závazku - mezi pracovní podmínky je tedy nutno zařadit i otázky týkající se délky pracovní doby, noční práce, doby odpočinku (během 24 hodin a v týdnu), mzdy a náhrady mzdy, přestávek v práci, náhrady výdajů spojených s výkonem práce, dovolené, práce přesčas, bezpečnosti a

²⁸ Např.: § 16, §31, § 37 odst. 1 písm. g, § 38 odst.1 písm. a), § 102 odst. 1, § 108 odst. 4, § 110 odst. 4, § 224 odst. 1 ZP

²⁹ Např.: § 78, § 90, § 92, § 93, § 211 - § 215 ZP

³⁰ Pod. též: Halířová, G.: Obecný pohled na pracovní podmínky žen, Právník, č. 5/2005, str. 518

ochrany zdraví při práci a zaměstnávání žen, mladistvých a osob zdravotně postižených.

Pracovní podmínky můžeme pojmut jako komplex všech faktorů, za nichž dochází k pracovnímu procesu, a to od podmínek zajišťující bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnanců, jakožto zásadních atributů při výkonu práce, až po osobnostní, psychologické či sociální aspekty.

Pracovní podmínky jsou tedy jednak a zejména vymezeny pracovněprávními předpisy určujícími jejich maximální a minimální meze s cílem vytvořit základní rámec, v němž budou zaměstnanci vykonávat práci bez ohrožení svého zdraví a života, a jednak si mohou zaměstnavatel a zaměstnanec v souladu se zásadou nově upravenou zákoníkem práce - „co není zakázáno je dovoleno“ v § 2 ZP dohodnout přímo v individuální smlouvě další pracovní podmínky, na kterých mají zájem, jako jsou např. kratší pracovní doba, pružná pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, délka trvání pracovního poměru, sjednání zkušební doby, dohoda o vysílání na pracovní cesty, ujednání o konkurenční doložce atd.

Touto formou bych také chtěla pojmut následující kapitoly. Nejprve seznámit s platnou a zároveň zákonnou právní úpravou a následně uvést možnosti, které si mohou obě strany pracovněprávního vztahu sjednat navíc.

Pokusím se tak na jedné straně zmapovat jaká práva mají v oblasti pracovních podmínek chráněné osoby - ex lege, tj. přímo na základě zákona a které si v rámci dispozitivních ujednání mohou se zaměstnavatelem sjednat sami.

Dalším základním pojmem jsou zvláštní pracovní podmínky žen. Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na dva důležité faktory: ³¹

- a, faktor biologický (fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť, jde např. o práce, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené, o pracoviště příliš hlučná, prašná atd.) a
- b) faktor společenský (na ženách stále ještě spočívá převážná část péče o děti a domácnost, což velmi zatěžuje jejich organismus jak po stránce fyzické, tak i psychické; zapojení do pracovního procesu by mohlo být překážkou plnění jejich mateřského poslání atd.)

Oba tyto faktory se nejvýrazněji projevují u těhotných žen a matek malých dětí. Proto je právní úprava pracovních podmínek provedena diferencovaně, a to jednak pro ženy obecně a jednak pro těhotné ženy a matky malých dětí, kterým je v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana.

Zvláštní pracovněprávní podmínky žen lze tedy vymezit tak, že se jedná o soubor práv žen a soubor povinností, příp. právem doporučených plnění především zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.

Pojem zvláštních pracovních podmínek žen se částečně překrývá zejména s pojmem „péče o zaměstnance“ a s pojmem „bezpečnost a ochrana zdraví při práci“.

³¹ Srov.: Bělina, M., a kolektiv: Pracovní právo, 2., dopl. a přeprac. vyd. – Praha : C.H.Beck, 2004 – str.282

Zvláštní pracovní podmínky žen jsou v zákoníku práce upraveny v § 238, který zakazuje zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají řídicí funkce a nekonají při tom manuální práci, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a dále práce, které je nutno občas dělat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností, které však nejsou manuálními pracemi. Ministerstvo zdravotnictví ve své vyhlášce dále specifikuje, které práce jsou výslovně zakázány zaměstnankyním z důvodu možného ohrožení jejich mateřství. O této vyhlášce bude pojednáno v následující kapitole.

4.2.1. Zabezpečení ženy před porodem

V dalším svém pojednání jsem se pro větší názornost zkoumané materie rozhodla dělit zabezpečení chráněných osob do třech fází, v nichž jim náleží zákonná ochrana:

- * Zabezpečení před porodem
- * Zabezpečení při překážce v práci
- * Zabezpečení při návratu do práce.

V rámci jednotlivých fází rozeberu práva vyplývající ze zákona a práva, která lze založit smluvně.

Hlavním cílem úpravy pracovních podmínek těhotných žen v právním řádu České republiky by mělo být umožnit ženě pracovní aktivitu v rozsahu odpovídajícím jejímu zdravotnímu stavu. V článku 29 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky (zák. č. 2/1993 Sb.), je deklarováno právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Článek 32 Listiny zaručuje ženě v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

4.2.1.1. Práva a povinnosti ze zákona

Účelem právní úpravy pracovních podmínek těhotných žen by tedy měla být především jejich ochrana a ochrana plodu - ochrana očekávaného dítěte. Pokud mluvíme o těhotné ženě a pracovním právem, musíme začít od začátku. Tedy již samotným hledáním vhodné práce pro těhotnou ženu, případně pokud již v pracovním poměru je, zhodnotit její dosavadní práci se zdravotním stavem těhotné ženy.

Každá fyzická osoba a tedy i těhotné ženy mají právo si samy svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si mohou zabezpečit zaměstnání v zahraničí, jak stanoví § 11 zákona o zaměstnanosti.

Přímo ze zákoníku práce vyplývají pro těhotnou ženu tyto zvláštní pracovní podmínky, resp. ochrana:

- * Zvláštní pomoc při zprostředkování zaměstnání
- * Zákaz výkonu nevhodných prací
- * Povinnost převedení na vhodnou práci
- * Převedení z noční práce na práci denní (při žádosti zaměstnankyně)
- * Zákaz práce přesčas
- * Pracovní cesty jen se souhlasem ženy
- * Přeložení jen na žádost zaměstnankyně
- * Pracovní volno z důvodu osobních překážek v práci (mateřská dovolená, ošetření a vyšetření ve zdravotnickém zařízení)
- * Ochrana při rozvázání pracovního poměru

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Pomoc při výběru zaměstnání mají ve své kompetenci úřady práce. Při zprostředkování zaměstnání věnují úřady práce zvýšenou péči těhotným ženám, kojícím ženám a občanům pečujícím o dítě do 15 let věku,³² jak již jsem popisovala v kapitole 1. o vymezení pojmu chráněné osoby. Z volných pracovních míst, které zaměstnavatelé nahlásili, si sami vybírají místa, která jsou vhodná pro tuto kategorii osob. A to i na vyžádání úřadu práce, kterého o volných pracovních místech mají zaměstnavatelé do 10 kalendářních dnů povinnost informovat. K zabezpečení zprostředkování vhodného zaměstnání pro tyto uchazeče o zaměstnání jsou na úřadech práce v evidenci volných pracovních míst základní charakteristiky pracovních míst, mj. určení druhu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa a základní informace o pracovních podmínkách.³³

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi uchazeči o volné pracovní místo, tak i následně se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, jak již bylo uvedeno výše v kapitole o zákazu diskriminace. Je nutné si uvědomit, že okolnost těhotenství žena není povinna zaměstnavateli při nástupu do práce sdělit, pokud by práce o kterou se uchází neohrožovala její zdravotní stav, stejně jako jejího plodu. Je to její osobní věc. Ovšem pokud to zaměstnavateli sdělí nastává pro ni okamžikem přijetí do pracovního poměru zvláštní právní režim.

³² Viz. § 33 odst. 1 písm. d) a e) zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

³³ Pod.téz: Bičáková, O.: Právo a rodina, č. 11/2003, str. 1

PŘEVEDENÍ NA VHODNOU PRÁCI A ZÁKAZ NĚKTERÝCH DRUHŮ PRACÍ

Hlavním cílem právní úpravy ochrany žen před porodem je přidělovat ženě práci, která je pro ni vhodná. Zákoník práce v § 239 odst. 1 stanoví, že koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosáhnout stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Práce, které jsou těhotným ženám výslovně zakázány jsou uvedeny ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Těhotným ženám jsou zejména zakázány dle § 2 této vyhlášky práce, které souvisejí se změnou tlaku vzduch, koncentrace kyslíku v ovzduší, dále práce, které vyžadují používání izolačních dýchacích přístrojů, dále pak i práce spojené s fyzickou zátěží, která je neúměrná vzhledem ke změnám v organismu v těhotenství - jsou to zejména práce spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky, práce spojené se zvedáním a přenášením břemen, které překračují ukazatelé v příloze 1 této vyhlášky³⁴, práce spojené s tlakem na břicho a další.

Tato ustanovení vycházejí z toho, že těhotná žena má přirozeně sníženou fyziologickou zdatnost a výrazně se u ní mění antropometrické znaky, jejichž následkem jsou pohybová

³⁴ Viz.: Příloha č. 3

omezení. Jak uvádí Komentář k vyhlášce MZ ČR č. 261/1997 Sb., epidemiologickými studii je prokázáno, že se stížnosti těhotných žen na různé potíže v oblasti pohybového ústrojí zhoršují po jejich zatížení fyzickou prací. Je to dáno kromě jiného i zvýšeným prosáknutím a rozvolněním pohybového ústrojí a tím i zvýšenou fragilitou svalově-vazivových struktur, a to nejen pánevních. Význam hraje samozřejmě také zvýšená hmotnost a změny související se zatížením páteře. Byly proto stanoveny úměrně nižší přípustné hodnoty celkového energetického výdeje a nižší přípustné hodnoty sil vynakládaných na výkon práce. Navíc nelze vyloučit při příliš velké zátěži fyzickou prací poškození plodu nebo placenty.³⁵

Mladistvým ženám při přípravě na budoucí povolání, které jsou těhotné nebo kojící nebo matky do konce devátého měsíce po porodu, jsou kromě prací výše uvedených zakázány i práce, které jsou jinak v rozsahu stanoveném ve vyhlášce č. 288/2003 Sb. jinak mladistvým povoleny při přípravě na budoucí povolání.

Pokud tedy žena vykonává práci, která souvisí se zvedáním či přenášením těžkých břemen, nebo s manipulací s chemickými látkami a přípravky nebo je psychicky zatěžující..., tedy která je vyhláškou č. 288/2003 Sb. pro těhotnou ženu zakázána a tato žena je těhotná, je zaměstnavatel okamžitě povinen tuto těhotnou ženu převést dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosáhnout stejného výdělku jako na dosavadní práci.³⁶ Tuto povinnost má zaměstnavatel i vůči matkám do konce devátého

³⁵ Srov.: Baumruk, J., Málek, B., Matoušek, O.,: Komentář a pokyny k vyhlášce MZ ČR č. 261/1971Sb., Státní zdravotní ústav 1998, str. 7

³⁶ Viz: § 239 odst. 1 zákoníku práce

měsíce po porodu a vůči ženám, které kojí,³⁷ k tomu blíže v dalších kapitolách.

ZÁKAZ NOČNÍ PRÁCE PŘI ŽÁDOSTI ZAMĚSTNANKYNĚ

Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Zde je nutné si ovšem uvědomit, že toto sice je povinnost zaměstnavatele, ale právo zaměstnankyně - je tedy pouze na jejím rozhodnutí, zda jí bude či nebude nadále práce v noci vyhovovat a zda požádá zaměstnavatele o převedení.

ZÁKAZ PRÁCE PŘESČAS

Na rozdíl od noční práce je práce přesčas těhotným ženám a zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, zcela zakázána. V tomto případě se jedná o absolutní zákaz. Zaměstnavatele, který by tyto osoby prací přesčas zaměstnával, by mohly při následné kontrole inspektorátu práce postihnout vysoké pokuty.

Práce, na kterou je zaměstnankyně převedena, pro ni musí být vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci. Pokud účelu převedení nelze dosáhnout převedením zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji dle § 41 odst. 3 ZP v takovémto případě zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnankyně nesouhlasila.

Pokud se zamyslíme nad smyslem tohoto pravidla, zjistíme, že je z něho patrná spíše ochrana zaměstnání ženy a to bez ohledu na její vůli. Nařizení jiné než sjednané práce by se v tomto směru mohlo blížit až nucené práci.

³⁷ Srov.: Štangová, V.: Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, Právo a zaměstnání, č. 9/2004, str. 10

Dochází-li převedením zaměstnankyně ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat jí písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci - tedy v tomto případě těhotenství ženy a době jeho trvání. Jedná se o převedení dočasné, a to po dobu, po kterou trvá důvod převedení.

VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Pro zaměstnavatele ovšem bývá někdy velmi obtížné převést těhotnou ženu na místo, na němž by dosahovala stejného výdělku jako při práci dosavadní a její příjem často v důsledku převedení poklesne. Pokud tedy žena dosahuje nižšího výdělku bez svého zavinění, náleží ji ze systému nemocenského pojištění vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Je to obligatorní opakující se dávka nemocenského pojištění, která vyrovnává hmotnou újmu vzniklou v důsledku převedení na jinou práci bez zavinění zaměstnankyně. Tuto dávku a podmínky pro získání tohoto nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nově upravuje zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. v § 42 až § 44, jehož účinnost byla odložena k 1.1.2008. V současné době je stále platný a účinný zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců č. 54/1956Sb., ovšem s ohledem na jeho platnost do 31.12.2007, budu nadále již pracovat pouze se zákonem č. 187/2006 Sb.

ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANKYNĚ ZPĚT NA PRÁCI DLE PRACOVNÍ SMLOUVY

Jakmile důvody, pro které byla zaměstnankyně převedena, odpadnou - např. dítě dosáhne věku devíti měsíců, zaměstnavatel dle § 44 ZP zařadí zaměstnankyni podle pracovní smlouvy zpět na její práci a pracoviště, nedohodne-li se s ní na změně pracovní smlouvy. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být zaměstnankyně převedena

na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na témže pracovišti, kde pracovala dříve.

PRACOVNÍ CESTA A PŘELOŽENÍ

Pracovní cestou je časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Toto vyslání může zaměstnavatel uskutečnit jen na základě dohody se zaměstnancem a jen na dobu nezbytně nutnou. Souhlas zaměstnance s vysláním často bývá sjednán již v pracovní smlouvě a má tedy jakousi generální povahu. Na základě tohoto ustanovení v pracovní smlouvě již dále zaměstnavatel nepotřebuje souhlas před každou pracovní cestou a je tedy povinností zaměstnance pracovní cestu vykonat.³⁸

Těhotné zaměstnankyně (a rovněž tak zaměstnankyně pečující o děti do 8 let věku) smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. V § 240 ZP nacházíme dále rozdílnou úpravu pracovní cesty, a to v poskytnutí souhlasu těhotné zaměstnankyně s každou pracovní cestou zvlášť. Souhlas s vysláním na pracovní cesty udělený v pracovní smlouvě je v tomto případě irelevantní. Až tato skutečnost (těhotenství, péče o dítě do věku 8 let, resp. u osamělého zaměstnance do 15 let), s níž zákon spojuje zvýšenou ochranu, pomine, použije se opět § 42 a tedy i případný obecný souhlas, který je obsahem pracovní nebo i jiné smlouvy.

Přeložit těhotnou zaměstnankyni (a rovněž tak zaměstnankyni pečující o děti do věku 8 let nebo osamělou zaměstnankyni - zaměstnance, kteří pečují o dítě, které nedosáhlo věku 15 let) je možné pouze na její žádost.³⁹

³⁸ Viz.: § 42 ZP

³⁹ Viz.: § 240 odst.1 věta poslední

Marginálního rozdílu bychom si mohli všimnout při srovnání tohoto ustanovení s obecnou úpravou přeložení zaměstnance podle § 43 ZP, kde se požaduje souhlas zaměstnance. Rozdíl právní úpravy spočívá tedy v rovině dohody se zaměstnancem a žádosti zaměstnance.⁴⁰

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANKYNĚ

V pracovním poměru zaměstnance nastávají skutečnosti, které zasahují do výkonu práce a fakticky mu brání. Právní úprava v zákoníku práce a prováděcích předpisech přitom stanoví, jak má zaměstnavatel v daných případech postupovat, jaká jsou jeho práva a povinnosti a naopak čeho je povinen a může se domáhat zaměstnanec. Tyto skutečnosti nazýváme překážkami v práci na straně zaměstnance. Jejich podstatou je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovních povinností. Na základě právního předpisu nebo dohody se zaměstnavatelem vzniká zaměstnanci při překážce v práci právo na pracovní volno, eventuálně na náhradu mzdy.

Za překážky v práci poskytované zaměstnankyni při péči o dítě považujeme tyto:

- * vyšetření ve zdravotnickém zařízení
- * ošetření ve zdravotnickém zařízení
- * mateřská dovolená
- * rodičovská dovolená.

V souvislosti s těhotenstvím se zvyšuje potřeba lékařského vyšetření a ošetření ženy. Tedy těhotná žena má samozřejmě nárok i na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a zaměstnavatel má povinnost ženě toto volno poskytnout. Za

⁴⁰ Pod. též: Hůrka, P.: Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek in Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2007, str. 173

toto pracovní volno náleží zaměstnankyni náhrada mzdy či platu ve výši jejího průměrného výdělku. Tato vyšetření a ošetření řadíme mezi jiné důležité osobní překážky v práci, které se řídí ustanovením §199 ZP, který odkazuje na nařízení vlády č.590/2006 Sb., které stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, rozsah pracovního volna a případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu.

V životě ženy v souvislosti s těhotenstvím, následným porodem a mateřstvím nastávají velké změny. Nejen výše popsané fyziologické, ale také sociální. Narození dítěte je samozřejmě v první řadě velmi pozitivní okolností snad každé ženy, ale na druhé straně je třeba si uvědomit, že tato sociální událost znamená i mnoho problémů, které žena a popřípadě i její rodina musí řešit.

Společnost se snaží ženám pomoci formou lékařského ošetření, pracovního volna a hmotného zabezpečení během tohoto volna. Zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě vzniká překážka v práci a náleží jí dle § 195 ZP mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, což plně odpovídá úmluvám Mezinárodní organizace práce. Pokud však zároveň porodila 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v rozsahu 37 týdnů. O tom blíže v další kapitole.

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Mateřská dovolená se tedy považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnankyně, při které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci, ale zaměstnankyni nepřísluší náhrada mzdy za dobu nepřítomnosti. Zaměstnankyni náleží hmotné zabezpečení v rámci nemocenského pojištění - tzv. peněžitá pomoc v mateřství, která je upravena a podmínky čerpání nároku jsou

nově stanoveny zákonem č. 187/2006 Sb., jehož účinnost je stanovena k 1.1.2008. Je to opakující se peněžitá dávka nemocenského pojištění. Doba čerpání této dávky se shoduje s dobou čerpání mateřské (popřípadě rodičovské dovolené), tedy dle § 33 zákona o nemocenském pojištění 28 (popřípadě 37) týdnů. Pokud pojištěnka porodila dítě, začíná podpůrčí doba nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu, jak podobně uvádí i Svobodová.⁴¹

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.⁴² Nastal-li porod dříve, než určil lékař a vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 (popřípadě 37) týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila 2 nebo více dětí.⁴³

ZÁKAZ VÝPOVĚDI A OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Těhotná žena je v neposlední řadě také chráněna před ukončením pracovního poměru jednostranně ze strany zaměstnavatele. Těhotná žena, stejně jako žena čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou, jsou ve specifické životní situaci a toto období na ně klade zvýšené psychické, fyzické i ekonomické nároky, a proto je důležité, aby jim byla v pracovněprávních vztazích zaručena a zajištěna zvýšená

⁴¹ Pod.téz: Svobodová, E.:K právní úpravě pracovních podmínek žen, Právo a zaměstnání, č. 2/2003, str. 6

⁴² Viz.: § 195 odst. 2 ZP

⁴³ Viz.: § 195 odst. 3 ZP

ochrana, především co se týče zachování jejich pracovního poměru.⁴⁴

Tyto osoby jsou vlivem péče o dítě zařazeny do tzv. ochranné doby, která nejen pro těhotné ženy znamená, že jim zaměstnavatel dle § 53 odst. 1 písm. d, nesmí dát výpověď. Výpověď kterou by zaměstnavatel dal v ochranné době, by byla právně neúčinná, přičemž je vždy rozhodující okamžik doručení, tzn. zaměstnanec se nachází v ochranné době v okamžiku, kdy mu byla výpověď doručena.

V našem pracovním právu není taktéž rozhodující, zda zaměstnavatel o okolnosti těhotenství věděl či nikoliv, protože ochranná doba začíná běžet vydáním lékařského potvrzení o těhotenství, které je pro zaměstnavatele právně závazné, a které by v pochybnostech mělo uvádět i datum počátku těhotenství. Tedy například pokud by těhotná zaměstnankyně obdržela výpověď, tak by tato výpověď byla právně neúčinná, i kdyby zaměstnavatel o těhotenství ženy vůbec nevěděl, ať už proto, že to nevěděla ani sama zaměstnankyně nebo to jen nestačila zaměstnavateli sdělit. Ovšem pokud by žena otěhotněla např. až týden po obdržení výpovědi, tato výpověď by byla platná. V tomto případě by výpovědní doba (dva měsíce, pokud nebyla sjednána delší⁴⁵) měla uplynout v době, kdy se zaměstnankyně nachází v ochranné době, ale jak vyplývá z § 51 ZP toto možné není a proto ochranná doba se do výpovědní doby započítávat nebude a tedy výpovědní doba se po tuto dobu přerušuje, jak stanoví § 53 odst. 2 ZP. Pracovní poměr následně skončí po uplynutí zbývající části výpovědní doby po uplynutí ochranné doby, ledaže zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě na prodloužení pracovního poměru nebude trvat. Toto ustanovení

⁴⁴ Pod.téz: Halířová,G.: Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva, Právo a rodina, č. 12/2003, str. 10

⁴⁵ Viz.: § 51 ZP

zabezpečuje chráněné skupiny osob, aby měli dostatečnou dobu na to, aby si například našli nové zaměstnání a tím se vymanili z obtížné životní situace.

Jak vyplývá z příslušné soudní judikatury, pro zákaz výpovědi pracovního poměru podle dřívějšího § 48 z.č. 65/1965 Sb. (dnešní § 53 ZP) je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. Rozhodující dobou je například den, kdy u zaměstnankyně již nastalo těhotenství, popř. den, v němž zaměstnankyně či zaměstnanec již trvale pečovali o dítě ve stanoveném věku (doba čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené).

Zákaz výpovědi není absolutní a jsou zde dvě výjimky, za kterých výpověď těhotné zaměstnankyni zcela výjimečně lze dát. Podle § 54 písm. a, jsou o zejména tzv. **organizační změny**, kdy se zaměstnavatel ruší⁴⁶ nebo přemísťuje⁴⁷. Toto ustanovení je logické, neboť si nelze představit, že by zaměstnankyně byla zaměstnána u zaměstnavatele, který fakticky přestal existovat a nebo se přemístil (či jeho část) a již s ohledem na její zdravotní stav těhotné je zřejmě nežádoucí, aby v tomto zaměstnání setrvala, pokud se zaměstnavatel nepřemísťuje v mezích místa, podle kterého má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

A podle stejného paragrafu písm. b, může zaměstnavatel dát těhotné zaměstnankyni **výpověď z důvodů, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr**. Tyto důvody jsou uvedeny v § 55 ZP. Dle odst. 1 písmene a, lze okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1

⁴⁶ Viz.: § 52 písm. a) ZP

⁴⁷ Viz.: § 52 písm. b) ZP

rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Za druhé to jsou případy, kdy poruší zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Jelikož s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou **nelze pracovní poměr ukončit okamžitým zrušením** ze strany zaměstnavatele, zákon alespoň připouští dát těmto zaměstnancům z výše uvedených důvodů výpověď. Tato ustanovení jsou ochranou zaměstnavatele, protože by bylo nežádoucí, aby docházelo k nepřiměřené újmě na jeho straně z důvodu, že je žena těhotná.

Tato ochrana žen je daleko větší, nežli ochrana ukotvená v právní úpravě, se kterou se setkáváme v zahraničí. Například v Austrálii se vyžaduje, aby žena informovala zaměstnavatele, že je těhotná a že si vezme dovolenou nejpozději 10 týdnů předem. V Rakousku musí oznámit žena zaměstnavateli, že otěhotněla a pravděpodobné datum porodu ihned, jakmile se to sama dozví. A musí mu také hned sdělit počátek své mateřské dovolené.

Nevylučuje se ovšem, aby **pracovní poměr skončil jinou zákonnou formou**, pokud naplňuje všechny náležitosti zákonem požadované. V následujících případech není rozhodující, zda žena o svém těhotenství věděla či ne a tato okolnost nemá žádný vliv na skončení pracovního poměru. Je to tedy zejména dohoda o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP, dále výpověď ze strany zaměstnance (§ 50 ZP), okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 56 ZP), zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZP) nebo skončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 65 ZP).

Na tomto místě bych také chtěla zmínit judikát Evropského soudního dvoru týkající se propuštění těhotné zaměstnankyně a to v Soudním případě C - 32/93, Carole Louise Webb kontra EMO Air Cargo Ltd ze dne 14. července 1994, reference (1994) ECR 3567.

Paní Webb byla do firmy EMO přijata jako zástup za paní Stewart, která měla za šest měsíců odejít na mateřskou dovolenou a která měla po tuto dobu vyškolit paní Webb na její místo. Očekávalo se, že paní Webb bude v práci pro firmu EMO pokračovat, dokud se paní Stewart nevrátí zpět do práce. S paní Webb byla sjednána zkušební doba. Při nástupu do firmy paní Webb nevěděla, že je těhotná, ale o dva týdny později, zjistila, že tato možnost v jejím případě připadá v úvahu. Její zaměstnavatel byl o této skutečnosti informován nepřímo a hned poté si ji předvolal a oznámil jí svůj úmysl propustit ji. Těhotenství paní Webb bylo potvrzeno o týden později a následně obdržela dopis, ve kterém jí byla dána výpověď.

Paní Webb podala žalobu k Industrial Tribunal pro přímou diskriminaci na základě pohlaví nebo alternativně pro nepřímou diskriminaci. Tento soud však žalobu zamítl a ve svém rozhodnutí konstatoval, že nedošlo k přímé diskriminaci na základě pohlaví, jelikož v tomto případě byla jediným skutečným zřejmým důvodem propuštění paní Webb její nezpůsobilost plnit základní pracovní povinnosti, k jejichž plnění byla přijata, tj. nahradit paní Stewart během její absence z důvodu mateřské dovolené. Podle The Industrial Tribunalu, jestliže by muž přijatý ze stejných důvodů jako paní Webb sdělil svému zaměstnavateli, že bude chybět v práci po srovnatelně dlouhou dobu, byl by propuštěn.

Poté co i u odvolacího soudu byla paní Webb zamítnuta její žaloba, byl její případ následně Sněmovnou Lordů zastaven a ta předložila ESD otázku k předběžnému rozhodnutí.

Evropský soudní dvůr se ve svém rozhodnutí nejprve odvolal na předchozí rozhodnutí⁴⁸, kde stanovil, že výpověď na základě těhotenství zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví. Dále uvedl, že článek 2(3) směrnice 76/207/EHS uznává zákonnost těch národních ustanovení, která ženy chrání v souvislosti s „těhotenstvím a mateřstvím“, tzn. s ohledem na jejich biologické zvláštnosti během těhotenství i po něm a za druhé s ohledem na zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období, které následuje po těhotenství a porodu, vše za předpokladu zásady rovného zacházení.

Těhotenství v žádném případě nelze srovnávat se situací, ve které se žena z důvodu těhotenství stává nezpůsobilou plnit pracovní úkoly, pro které byla přijata, které vyšlo najevo bezprostředně po uzavření pracovní smlouvy, se situací obdobně nezpůsobilého muže k plnění pracovních úkolů kvůli zdravotním nebo jiným důvodům. Stejně tak nelze těhotenství srovnávat s jinou patologickou podmínkou nebo dokonce s nezpůsobilostí k práci ze zdravotních důvodů obě situace by mohly ospravedlnit propuštění ženy bez diskriminace na základě pohlaví. Ochrana poskytovaná komunitárním právem ženě během těhotenství a po porodu nemůže záviset na tom, zda je její přítomnost během mateřství v zaměstnání nezbytná pro řádný běh podniku, v němž je zaměstnána. Skončení pracovního poměru sjednaného na neurčitou dobu z důvodu těhotenství prvé ženy nelze ospravedlnit tím, že - z čistě časového hlediska - nemůže druhá žena vykonávat práci, pro kterou byla přijata.

⁴⁸ Viz.: Případy C - 179/88 Hertz a C - 421/92 Habermann - Beltermann

Soudní dvůr zodpověděl předloženou otázku tak, že článek 2 (1) vyložen společně s článkem 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS ⁴⁹zakazuje propustit zaměstnankyni, která byla přijata na neurčitou dobu proto, aby alespoň zpočátku nahradila jinou pracovníci během její nadcházející mateřské dovolené, a která nemůže své pracovní povinnosti vykonávat, protože sama krátce po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná.⁵⁰

⁴⁹Viz.: Směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky,

⁵⁰Podrobněji: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005

4.2.1.2. Smluvní ujednání

Nyní bych se chtěla zaměřit na další možnosti, které nejsou těhotné ženě zakázány a které si může sjednat se zaměstnavatelem smluvně. Pro uplatnění zásady zakotvené v § 2 odst. 1 ZP „co není zakázáno je dovoleno“ je možné sjednat se zaměstnavatelem následující úpravu pracovních podmínek:

- * Další pracovní volno
- * Kratší pracovní dobu
- * Změnu rozvržení pracovní doby
- * Pružnou pracovní dobu
- * Změnu místa výkonu práce.

Těhotné ženy můžeme pro tyto účely rozdělit na dvě skupiny. Do první budou patřit ty, které nemohou nebo nechtějí vykonávat práci ještě před osmým týdnem před porodem a do druhé ty, které naopak práci chtějí vykonávat co nejdéle.

Pokud se zaměříme na první kategorii těhotných žen, jsou to především ženy, které jsou z doporučení lékaře na rizikovém těhotenství a dále ženy, které se s ohledem na své těhotenství obávají pracovní aktivity a proto by raději chtěly po dobu těhotenství zůstat úplně nebo alespoň částečně mimo pracovní stres.

Těmto ženám se naskýtá řada možností. První skupina žen, tedy ženy na rizikovém těhotenství jsou dnem vystavení posudku lékaře o **pracovní neschopnosti** zcela z pracovní činnosti uvolněny a zaměstnavatel musí omluvit jejich nepřítomnost v práci.⁵¹ Toto ustanovení dále specifikuje § 238 odst. 2 ZP, který stanoví, že těhotná zaměstnankyně,

⁵¹ Viz: § 191 ZP

zaměstnankyně která kojí, a zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Tento paragraf odráží individualitu každé ženy, jelikož je samozřejmé, že každá zaměstnankyně bude snášet podmínky pracovní činnosti v době těhotenství jinak. Některá nebude pociťovat rozdíl až do doby, než nastoupí na mateřskou dovolenou, ale pro jinou ženu může být vykonávání práce, které dosud jí nedělalo problémy, velmi rizikové a proto je toto ustanovení velmi vhodnou úpravou.

Náhrada mzdy od zaměstnavatele v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti jim zatím nenáleží, jelikož účinnost § 192 ZP byla odložena s účinností nového zákona o nemocenském pojištění. Dle tohoto paragrafu bude zřejmě od 1.1.2008 náležet zaměstnancům za prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy. Ovšem s tímto ustanovením vzniká řada problému a tak je stále otázkou, zda je výhodné, aby tento paragraf v tomto znění nebyl novelizován. K dnešnímu dni tedy bude náležet ženě v pracovní neschopnosti hmotné zabezpečení podle dosud platného zákona o nemocenském pojištění č. 54/1956 Sb., tj. nemocenské.

Ženy, které jsou podle lékařského vyšetření způsobilé k pracovní činnosti, která je vhodná pro těhotné ženy, avšak ony již dále - do doby porodu - pracovat nechtějí mají 3 možnosti:

- * Skončení zaměstnání
- * Čerpání dovolené
- * Pracovní volno bez náhrady mzdy.

Pracovní poměr u zaměstnavatel úplně **skončit** by však bylo pro tuto ženu velmi nevýhodné.

Za druhé pokud těhotná žena pracuje u zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší jí dle § 212 ZP **dovolená** za kalendářní rok. Jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, náleží jí poměrná část dovolené. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.⁵² Tedy pokud zaměstnankyně je u zaměstnavatele zaměstnaná např. déle než rok a tento kalendářní rok ještě žádnou dovolenou nečerpala, může jí zaměstnavatel poskytnout dovolenou v délce 4 týdnů, popřípadě delší, pokud si tak sjednali ve smlouvě.

Po uplynutí dovolené by žena měla znovu nastoupit na své pracovní místo. Pokud se však do práce před porodem vrátit nechce a do termínu porodu jí zbývá více jak 8 týdnů, může zaměstnavatele požádat o **neplacené volno**. Jelikož tuto překážku v práci nemůžeme posuzovat ani dle § 191 ZP - Důležité osobní překážky, ani podle § 199 ZP - Jiné důležité překážky v práci, nevzniká zaměstnankyni na toto pracovní volno právní nárok a tedy ani nárok na náhradu mzdy. Je pouze na uvážení zaměstnavatele, zda požadavku těhotné ženě vyhoví či nikoliv a pokud ano, tak jaké podmínky si smluví.

Těhotné ženy, které v pracovním procesu zůstat chtějí, ale z důvodu svého zdravotního stavu by chtěly upravit svůj pracovní poměr, mají následující možnosti:

- * Pružné rozvržení pracovní doby
- * Změnu pracovní doby
- * Změnu místa výkonu práce

⁵² Viz.: § 213 ZP

Těhotná zaměstnankyně si může se zaměstnavatelem sjednat **změnu pracovní doby**, tedy snížení pracovního úvazku - například na 20 hodin týdně tak, aby mohla více odpočívat a přitom plnit své pracovní úkoly.

Další možností je **změna místa výkonu práce**. Pokud je žena například redaktorka, může svou práci vykonávat stejně dobře v klidném prostředí domova, jako v místě výkonu práce u zaměstnavatele, kde nemusí mít dostatečně vhodné podmínky vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Na výše uvedené nemá zaměstnankyně opět právní nárok a je pouze na dohodě mezi ženou a zaměstnavatelem, zda sjednají změnu pracovní smlouvy či nikoliv.

Na **pružném rozvržení pracovní doby** (§ 85 ZP) se může domluvit se svým zaměstnavatelem, přičemž její týdenní pracovní doba zůstane většinou neměnná, ovšem těhotná žena si může sama stanovit začátek i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem - tzv. volitelnou pracovní dobu, což by mohlo lépe vyhovovat těhotné ženě. Například z častějších zdravotních obtíží, ošetření či vyšetření u lékaře.

4.2.2. Zabezpečení ženy (muže) po porodu

Jak již bylo napsáno výše, porod patří mezi důležité sociální události, které velmi ovlivní život ženy a při nichž potřebuje pomoc společnosti. Ochranná funkce je nejdůležitější a převažující funkcí pracovního práva a právě v tomto stěžejním momentu života ženy by měla být nejsilnější. Hlavním cílem úpravy pracovního práva je tedy v této oblasti poskytnutí ženě a nyní i muži pracovního volna v souvislosti s péčí o dítě bezprostředně před a po porodu, umožnění částečně pracovní aktivity během péče o dítě a ochrana pracovního místa po návratu do pracovní činnosti.

V souvislosti s porodem je ženě nutno poskytnout především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna.⁵³ Délka poskytovaného pracovního volna závisí na mnoha faktorech - např. ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici atd. Za minimální dobu se obecně považuje 12 týdnů.⁵⁴

⁵³ Srov.: Štangová, V.: Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých in Pracovní právo, Bělina, M., a kolektiv, C.H.Beck, 2004, str. 285

⁵⁴ Minimální délku mateřské dovolené o rozsahu 12 týdnů stanoví konvence MOP č. 102 a 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství.

4.2.2.1. Práva a povinnosti ze zákona

Hlavním cílem úpravy pracovních podmínek žen krátce po porodu je ochrana jejich zdravotního stavu a zdravotního stavu jejich dítěte a zachování možností péče o dítě. V rámci této kapitoly bych se chtěla podrobněji zabývat následujícími právy, které jsou poskytovány ženám a mužům na základě zákona v souvislosti s péčí o dítě:

- * Mateřská dovolená
- * Rodičovská dovolená
- * Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek
- * Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte
- * Krácení mateřské a rodičovské dovolené
- * Čerpání dovolené na zotavenou
- * Zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

V souvislosti s porodem vzniká ženě důležitá osobní překážka v práci a žena má nárok na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost ženy v práci po dobu mateřské (později rodičovské) dovolené.⁵⁵

Jak již bylo popsáno výše, mateřská dovolená se poskytuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v délce 28 týdnů a pokud porodila zároveň dvě

⁵⁵ Viz.: § 191 ZP

nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

V tomto ustanovení došlo ke změně oproti původnímu zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a to ve vypuštění termínu osamělá zaměstnankyně. Této ženě náležela mateřská dovolená také po dobu 37 týdnů. Podle § 274 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. se osamělými rozuměly neprovdané, ovdovělé a ženy osamělé z jiných vážných důvodů, nežily-li s druhem. Toto ustanovení však nebylo vhodně formulováno a z nemožnosti zjištění skutečného stavu zaměstnankyně, či dokonce z důvodu záměrného oddalování sňatku mladých lidí a celkového problému výkladu termínu „**osamělá žena**,“ byl zřejmě tento pojem v novém zákoníku v § 195 odst.1 vypuštěn. Ženy tohoto zvýhodnění často využívaly i pokud zcela nenaplnovaly jeho dikci a tím docházelo ke zneužívání tohoto ustanovení. V současné době je pojem osamělého zaměstnance vymezen v ustanovení § 350 ZP.

V souvislosti s narozením dítěte vzniká jiná důležitá překážka v práci i pro manžela zaměstnankyně, pokud zaměstnavatele požádá o poskytnutí pracovního volna. Podle § 199 ZP, který odkazuje na nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, dle bodu 6 přílohy tohoto nařízení má totiž muž nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k **převozu manželky (družky)** do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s narozením dítěte a na pracovní volno bez náhrady mzdy k **účasti při porodu manželky (družky)**.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Na základě zákoníku práce je zaměstnavatel k prohloubení péče o dítě povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci

na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Tato rodičovská dovolená je osobní překážkou v práci na straně zaměstnance a poskytuje se matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte.⁵⁶ Tato dovolená se poskytuje v rozsahu, o který zaměstnanec nebo zaměstnankyně požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Institut rodičovské dovolené nahradil od 1. ledna 2001 institut další mateřské dovolené.⁵⁷

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně či zaměstnanec zaměstnavatele vždy **požádat**. Forma této žádosti není pevně stanovená, může být tedy učiněna jak písemně, tak i ústně. Bude však vhodnější, pokud tato žádost bude mít písemnou formu. Ze žádosti musí být zřejmé, že je žádáno o poskytnutí rodičovské dovolené k péči o dítě, a rovněž to, v jakém rozsahu je o ni žádáno. Rodičovskou dovolenou je možno čerpat po částech. Právní úprava nevylučuje, aby se zaměstnankyně a zaměstnanec po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o jaký požádali, vrátili do zaměstnání a poté opět o poskytnutí této dovolené požádali. Zaměstnavatel je vždy povinen těmto žádostem vyhovět, ale jen do věku 3 let dítěte.

Chtěla bych se zde však zmínit i o **právu muže - otce dítěte**. V souladu se směrnicí 96/34/EC o rodičovském volnu, byl zaveden institut **rodičovské dovolené** tak, aby nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě do tří let věku mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Podle směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Zákoník práce je zcela v souladu s touto směrnicí, jelikož v § 198 odst. 1 dává jak zaměstnankyni, tak i zaměstnanci

⁵⁶ Viz: § 196 ZP

⁵⁷ Pod. též: Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, č. 6/2001, s. 3

možnost čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou a to jak zvlášť, tak i současně.

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Z podstaty věci vyplývá, že na rozdíl od ženy může muž požádat o rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte. Zákon nevyklučuje možnost souběžného čerpání mateřské dovolené ženou a rodičovské dovolené otcem nebo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Ovšem nárok na hmotné zabezpečení dávkami sociálního zabezpečení v souvislosti s péčí o dítě může uplatnit pouze jedna osoba. Ve většině případů je výhodnější, aby čerpala peněžitou pomoc v mateřství (§ 32 - §38 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění) žena, protože rodičovský příspěvek (§ 30 - § 32 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře), který může čerpat muž je většinou nižší. Po dobu mateřské dovolené (popřípadě rodičovské) tedy nevzniká nárok na mzdu, ani na náhradu mzdy. Peněžitá pomoc v mateřství je obligatorní dávkou nemocenského pojištění, která plní především funkci ekonomickou, protože je zaměstnankyním poskytována místo mzdy. Rodičovský příspěvek, který je tzv. netestovanou dávkou, tj. nezávislou na příjmu příjemce, je tedy taktéž obligatorní dávka, která je poskytována rodiči dle zákona o státní sociální podpoře do čtyř let věku dítěte, příp. do sedmi let, jde-li o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

Může mylně docházet k situacím, kdy se rodiče na základě tohoto ustanovení domnívají, že mohou čerpat rodičovskou dovolenou do 4 let věku jejich dítěte. Tato domněnka však není správná, jelikož zákoník práce nám v § 196 jasně stanoví, že rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Pokud však zaměstnankyně či zaměstnanec budou i nadále chtít o své dítě celodenně pečovat, je jen na domluvě se zaměstnavatelem, jak tuto situaci budou řešit. Následná péče o dítě není zakázaná a tedy dle § 2 ZP je možná, pokud dojde ke konsenzu obou stran pracovněprávního vztahu, ale o **prodloužení rodičovské** dovolené však již po dosažení věku 3 let dítěte jít nemůže. Následné možnosti řešení jsou uvedeny v další kapitole.

KRÁCENÍ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

V některých případech jsou mateřská i rodičovská dovolená kráceny - a to tehdy, jestliže se matka nebo otec přestanou o dítě starat, a dítě bude z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo **ústavní péče** nahrazující péči rodičů, dále pokud je dítě v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší těmto zaměstnancům mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.⁵⁸ Toto ustanovení představuje ochranu ve prospěch dítěte. Vyskytují se totiž i případy, kdy ženy porodí dítě jen proto, aby se vyhnuly pracovní činnosti a následně o toto dítě řádně nepečují.

Odstavec 2 § 198 řeší situaci, kdy dítě ze zdravotních důvodů musí být umístěno do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně nebo zaměstnanec zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená, ale nárok na ní nezaniká a poskytne se její nevyčerpaná část při převzetí dítěte z ústavu do péče rodičů, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

⁵⁸ Viz.: § 198 odst.3 ZP

Rovněž tak se mateřská či rodičovská dovolená krátí, pokud dojde k **úmrtí dítěte** v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené. V tomto případě se poskytuje mateřská nebo rodičovská dovolená následně po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.⁵⁹

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ PŘI PŘEVZETÍ DÍTĚTE

V pracovním právu České republiky se výrazně projevuje tendence upravit obdobně postavení biologické matky a ženy, která převzala dítě do trvalé péče, a stejně tak se zdůrazňuje nezbytnost stejného postavení biologického otce dítěte a muže, který převzal dítě do své trvalé péče. V souladu s tímto trendem je upraveno rovněž poskytování mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte.⁶⁰

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

Ženě se v tomto případě poskytuje mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, pak náleží této ženě mateřská dovolená v délce 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. Podobně jako biologická matka dítěte, má i tato žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství při splnění

⁵⁹ Viz.: § 198 odst. 4 ZP

⁶⁰ Srov.: Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, č. 6/2001, str.:3

podmínek stanovených zákonem. Po skončení mateřské dovolené se této zaměstnankyni poskytne rodičovská dovolená.⁶¹

Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Dojde-li k převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená se poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Nárok na rodičovský příspěvek má i rodič, který převzal dítě do péče. Pod pojmem „rodič“ se pro účely poskytování rodičovského příspěvku rozumí též jiná osoba než matka nebo otec, pokud převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodiče zemřeli, či dítě manžela.

ČERPÁNÍ DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU

Domnívám se, že v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou ženy by bylo vhodné se zmínit i o výhodě prodloužení tohoto období, které zákoník práce nabízí. Jelikož doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce⁶², vzniká za tuto dobu nárok na dovolenou.

⁶¹ Viz: § 197 ZP

⁶² Viz: § 216 odst. 3 ZP

Zdá se být tedy pro ženu, či zaměstnance na rodičovské dovolené, výhodné, aby po skončení mateřské dovolené (u zaměstnance rodičovské dovolené) vyčerpala nárok na dovolenou, která jí vznikla za kalendářní rok (za poměrnou část), kdy zaměstnankyně (zaměstnanec) skutečně vykonávala práci pro zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru⁶³ a dále pokud by případně mateřská dovolená přesáhla do dalšího kalendářního roku, má zaměstnankyně nárok i na další 4 týdny dovolené na zotavenou za nový kalendářní rok, jelikož se v tomto případě presumuje, že zaměstnankyně bude v pracovním poměru i celý tento nový kalendářní rok.

V daném případě se jedná o jedinou výjimku z pravidla, že o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel. Bezprostředně po skončení mateřské dovolené má zaměstnankyně (obdobně zaměstnanec) právo požádat o čerpání dovolené a zaměstnavatel je povinen její žádosti vyhovět.⁶⁴

Žena si tak vyčerpá dovolenou z předchozího roku a pokud splnila (splní) podmínky vzniku nároku, rovněž dovolenou daného kalendářního roku. Poté nastoupí na rodičovskou dovolenou nebo opět do práce.

Dle ustanovení § 223 odst. 1 ZP se takto vyčerpaná dovolená před nástupem rodičovské dovolené nekrátí. Pro ženu (muže) je takovéto čerpání dovolené výhodné, neboť nedochází ke krácení o dny rodičovské dovolené. Není-li dítě umístěno do předškolního zařízení na dobu delší než stanoví zákon o státní sociální podpoře vzniká vedle náhrady mzdy za dovolenou ještě nárok na rodičovský příspěvek.

⁶³ Viz. : § 212 ZP

⁶⁴ Viz.: § 217 odst. 5 ZP

V této souvislosti se však naskytá otázka zda je správné, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnankyni náhradu mzdy za celou dovolenou za kalendářní rok za dva roky (v rozsahu až 10 týdnů) pokud žena (například v kombinaci s pracovní neschopností v rozsahu do 99 dní před nástupem na mateřskou dovolenou) nevykonávala v těchto dvou letech žádnou práci. Ve skutečnosti se nejedná o klasické čerpání dovolené (žena by jinak byla stejně na rodičovské dovolené), nýbrž pouze o vyplacení náhrady mzdy, a to při současném pobírání rodičovského příspěvku.

Po vyčerpání mateřské dovolené, na kterou má zaměstnankyně či zaměstnanec právní nárok, mohou tyto osoby požádat zaměstnance o poskytnutí rodičovské dovolené. Toto čerpání dovolené je pro zaměstnance výhodné nejen vzhledem k době, o kterou bude rodičovská dovolená prodloužena, ale také po finanční stránce. Rok 2007 znamená pro zaměstnance na rodičovské dovolené zvýhodnění oproti předchozím rokům, jelikož rodičovský příspěvek byl zvýšen na cca 7 582 Kč z původních 3 696 Kč, ale pokud si uvědomíme, že při čerpání dovolené se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, bude využití této druhé možnosti pro ženu či muže zřejmě výhodnější, než tuto dovolenou nečerpat vůbec.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI A OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o děti na mateřské nebo rodičovské dovolené pracovní právní úprava chrání před rozvázáním pracovního poměru. Toto je rozdíl od výše uvedeného, kde předmětem ochrany byli zaměstnanci pečující o děti, zde se musí jednat o zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří jsou na překážce v práci a práci fakticky nevykonávají.

Ovšem i zde je nutné připomenout, že níže uvedené se vztahuje pouze na skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, kde ovšem nelze hovořit o ochranné době, nýbrž o zvýšené ochraně těchto subjektů. Jiné způsoby skončení pracovního poměru omezeny nejsou. Tedy ať již pracovní poměr skončí dohodou dle § 49, zrušením ve zkušební době nebo výpovědí zaměstnance dle § 50 ZP.

Jak již bylo uvedeno výše ve stejnojmenném oddíle kapitoly o těhotných ženách, zákaz výpovědi podle § 53 odst. 1 ZP ze strany zaměstnavatele platí i pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo pro zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené, do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Z důvodu faktické nemožnosti přidělování práce zaměstnavatelem, lze dát této skupině osob v ochranné době výpověď pro organizační změny, tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Rozdíl, který je upraven v § 54 písm. b) ZP, oproti výpovědi dané těhotné ženě je zde v nemožnosti uplatnit titul výpovědi z důvodu, pro který je možno zrušit pracovní poměr okamžitě u zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Ostatní právní úprava výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je shodná s právní úpravou týkající se těhotných žen, na kterou tímto odkazují výše.

4.2.2.2. Smluvní ujednání

Ve fázi těsně po porodu je hlavním účelem poskytnutí pracovního volna k péči a výchově dítěte, jelikož tato je v jeho útlém věku velmi důležitá. Smluvní ujednání tak nenacházejí většího uplatnění, neboť pracovní závazek se z důvodu čerpání překážky v práci nerealizuje.

Na tomto místě bych se proto spíše chtěla zamyslet nad formulací „žena má nárok na mateřskou dovolenou“, který vyplývá z ustanovení § 195 odst. 1. Zde se stanoví „V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítěte přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů...“. Ženě přísluší, ale nikde není stanoveno, že tato matka po porodu či před porodem tuto dovolenou nutně musí čerpat. V praxi se mnohokrát vyskytuje otázka, jak vyřešit problém, kdy ženy na vrcholných pozicích tuto mateřskou dovolenou odmítají. Odchodem na mateřskou dovolenou ztrácejí jak svůj finanční příjem, tak i například klienty, kteří se obrátí o služby k jiné firmě a u té již zůstanou. Nabízí se tedy otázka, zda je spravedlivé, aby žena odešla na mateřskou dovolenou i proti své vůli a tím ohrozila své lukrativní pracovní místo a současně i zabezpečení sebe a své rodiny.

Dle principu § 2 ZP co není zakázáno je dovoleno, bychom mohli usuzovat, že skutečně mateřská dovolená není povinností, ale právem a tím pádem je jen na zaměstnankyni, zda ji čerpat bude, či nikoliv. Pokud by se rozhodla nevyužít tohoto institutu, jak poté danou situaci řešit? Nabízí se pracovní neschopnost. Zaměstnavatel by omluvil ženu po dobu její dočasné pracovní neschopnosti, tedy patrně na dobu porodu a nezbytné doby po porodu na její rekonvalescenci a dále by žena mohla nastoupit do práce dříve jak 6 týdnů ode dne porodu. V tomto případě by se totiž zřejmě nejednalo o

mateřskou dovolenou a proto by nemusela naplnit ustanovení § 195 odst.5, kde se stanoví, 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 6 týdnů ode dne porodu.

Je ovšem otázkou, zda se v tomto případě nejedná o jednání in fraudem legis či dokonce o argumentum ad absurdum, jelikož ustanovení o mateřské dovolené by mělo být zvýhodňující pro ženu oproti jiným ustanovením. A především se zde nejedná pouze o ženu, která porodila, ale také a především o porozené dítě, které si zaslouží patřičnou ochranu. Pokud se jí matka zřekne již na počátku jeho života, tedy v době v podstatě pro toto dítě nejdůležitější, protože se vyvíjí, utváří se jeho osobnost, intelekt a v neposlední řadě i jeho fyzické zdraví, jedná se opravdu o cestu správným směrem? Je nepochybné, že žena má právo na práci a v ní dosahovat kariérního růstu, ale má to být na úkor dítěte? Být matkou je svobodnou volbou každé ženy a pokud si toto rozhodnutí vybere, měla by následně i počítat s následky a možná i komplikacemi, které mateřství přináší a tyto následky umět řešit, ale rozhodně by to nemělo být na úkor dítěte.

Dle mého názoru v životě člověka nejsou 3 roky dlouhá doba a natož už vůbec ne 14 týdnů, ovšem z pohledu malého dítěte prvních 14 týdnů v jeho životě znamená velmi mnoho. Dle vědeckých poznatků jsou první měsíce života skutečně jedny z nejdůležitějších a proto by si dítě a tedy každý z nás zasloužil i patřičnou a jasnou právní ochranu, kde by nesmělo docházet k podobným případům. Z výše uvedeného se domnívám, že de lege ferenda by měla být přinejmenším mateřská dovolená povinností ženy a ne jen právem.

4.2.3. Zabezpečení zaměstnanců při péči o děti po návratu do zaměstnání

V této třetí fázi péče o dítě se již začíná projevovat naléhavá potřeba skloubit péči o dítě a výkon práce. Ze strany ženy (muže) je zřetelnější nutnost (nebo touha) návratu do práce, při stále nezbytné péči o dítě.

Ochrana žen, zvláště pak v obdobích jejich života jako je mateřství a dále pak výchova a péče o malé děti, je nezbytná. Každá společnost, zejména pak zákonodárci každého státu, by si měli uvědomit, že k úspěšné a plnohodnotné integraci žen do pracovních vztahů je zapotřebí zvláštní ochrany - tzv. ochranného sociálního zákonodárství. Ať již je to z výše zmiňovaných důvodů biologických (tedy z důvodů rozdílné stavby a fungování ženského těla a různé únosnosti zátěže na ženu a muže) nebo společenských - stále převažující role ženy při péči o děti a o chod domácnosti, ale především její jedinečná schopnost lidské reprodukce.⁶⁵

Oba tyto faktory se projevují nejvýrazněji u těhotných žen, matek malých dětí, žen a mužů pečujících o děti. Je proto logické, že právě matkám a nyní již i mužům pečujícím o děti je poskytována zvýšená ochrana při výkonu práce. Pracovní podmínky jsou tedy upraveny s ohledem na fyziologické předpoklady žen a na jejich společenskou funkci, zejména při péči o narozené děti a jejich následné výchově. Jejich cílem je zajistit, aby účast žen na práci co nejméně ohrožovala jejich psychický a fyzický rozvoj a plnění jejich společenských funkcí. Je také velmi důležité i to, aby se nebály plně zapojit do pracovního procesu, necítily samy své

⁶⁵ Srov.: Halířová, G.: Obecný pohled na pracovní podmínky žen, Právník, č. 5/2005, str. 524

postavení jako nerovné a nepřipadaly si na pracovním trhu znevýhodněny.

4.2.3.1. Práva a povinnosti ze zákona

Přímo ze zákoníku práce vyplývají pro ženu, která se ve vhodné době po porodu (ne dříve jak po 6 týdnech po porodu⁶⁶) navrátí zpět do pracovního procesu nebo pro zaměstnance pečujícího o malé dítě, tyto zvláštní pracovní podmínky, resp. ochrana v těchto oblastech, kterým bych chtěla v této kapitole věnovat pozornost:

- * Zvláštní pomoc při zprostředkování zaměstnání
- * Zařazení na původní práci a pracoviště
- * Zákaz výkonu nevhodných prací
- * Povinnost převedení na vhodnou práci
- * Zákaz práce přesčas
- * Pracovní cesty jen se souhlasem ženy
- * Přeložení jen na žádost zaměstnankyně
- * Pracovní volno z důvodu osobních překážek v práci (mateřská dovolená, rodičovská dovolená - do 3 let věku dítěte, ošetření a vyšetření ve zdravotnickém zařízení)
- * Čerpání dovolené na zotavenou
- * Ochrana jejich původního pracovního místa a znovunavrácení na toto místo
- * Přestávky ke kojení
- * Možnost úpravy pracovní doby
- * Ochrana při rozvázání pracovního poměru

Některé výše uvedené instituty již nebudu dále zmiňovat, jelikož o nich bylo podrobně pojednáno v kapitole o těhotných ženách, je to především zprostředkování práce. O jiných důležitých osobních překážkách v práci, o ochraně při

⁶⁶ Viz.: § 195 odst. 5 ZP

rozvázání pracovního poměru pojednám stručněji opět s ohledem na specifikaci výše.

Jelikož se dle zákoníku práce naskýtá zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené, ne však dříve, jak již bylo uvedeno, než po 6 týdnech ode dne porodu, nastoupit zpět do zaměstnání⁶⁷, chtěla bych v této kapitole pojednat o právech zaměstnankyně (zaměstnance) pečující o dítě a povinnostech zaměstnavatele, pokud se vrátí zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo žena či muž po skončení rodičovské dovolené, ať již dítě dosahuje věku 3 let, či nikoliv. Na tomto místě bych chtěla opět upozornit na možnost **předčasného ukončení rodičovské dovolené a jejího opětovného nástupu**. Tedy ať již čerpá rodičovskou dovolenou žena či muž nebo oba současně, je možné toto čerpání ukončit po dohodě se zaměstnavatelem, nastoupit do práce a po jisté době začít opět na žádost rodičovskou dovolenou čerpat.⁶⁸ Toto právo ovšem náleží pouze do 3 let věku dítěte. Ovšem je nutné si uvědomit, že tato možnost může být diskutabilní a záleží jen na domluvě dané zaměstnankyně (zaměstnance) a zaměstnavatele.

Protože rodič, který nastoupí do práce se musí nejprve postarat o zaopatření dítěte v době, kdy budou oba rodiče v zaměstnání, chtěla bych v této souvislosti také pojednat o službách péče o dítě do 3 let věku a o službách péče pro děti předškolního věku mimo rodinu.

Jak uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých oficiálních internetových stránkách, tento typ služeb není v České republice příliš rozvinutý. Jak uvádí Výzkumný ústav

⁶⁷ Viz.: § 195 odst. 5 ZP

⁶⁸ Toto se může dít například při tíživé finanční situaci rodiny, kdy prostředky poskytnuté státem na zabezpečení rodiny nepostačují a proto je nezbytné, aby se zaměstnanec na potřebnou dobu vrátil zpět do svého zaměstnání.

ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2004 nabídka teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let věku neodpovídá poptávce rodičů. Tomuto odpovídá i fakt, že mateřské školky, které jsou určeny pro děti starší 3 let, navštěvují až 25% dětí mladší 3 let. Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky.

V České republice lze rozlišit mezi dvěma, resp. třemi typy služeb péče o děti do tří let věku. Prvním typem jsou zdravotnická zařízení typu jesle, druhým pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Třetí skupinu tvoří služby typu „Baby-sitting.“

V případě zdravotnických zařízení typu jesle jde o tzv. zvláštní dětské zařízení léčebně preventivní péče, které pečují o všestranný rozvoj dětí do věku tří let. Jesle mohou být zřízeny jako územní, závodní nebo společné. Zřizovateli jeslí jsou nejčastěji obce, které je zřizují zcela podle svého uvážení a potřeb. Vzhledem k tomu, že péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, je zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí poplatky, tzn. péče v nich je poskytována za plnou nebo částečnou úhradu klienty.

Dalším typem jsou soukromá zařízení dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. V tomto případě jde o vázanou živnost „Péče o dítě do tří let věku,“ kde obsahová náplň živnosti je specifikována jako individuální péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo celotýdenním režimu.⁶⁹

⁶⁹ Tento typ zařízení je zaměřen na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Poplatek je stanoven zcela na komerční bázi jejím poskytovatelem.

Třetím typem jsou služby typu „baby - sitting“ dle zákona č.455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Zde jde o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost,“ kde v rámci dalších pracovních úkonů v domácnosti je i příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), ale obsahem této živnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Tento institut by mohl vyhovovat především ženám či mužům, vykonávajícím svou práci doma, kdy jen příležitostně musejí odejít k zaměstnavateli či jinam..

Péče o děti starší tří let je v České republice zabezpečena prostřednictvím husté sítě finančně dostupných mateřských škol, které jsou hojně využívány. V této kategorii se nachází 4 typy mateřských škol. Za prvé to jsou mateřské školy zřízené státem, obcemi, krajem a svazkem obcí. Jejich právní úpravu nalezneme ve školském zákoně č. 561/2004 Sb. Tato péče o dítě je úplatná, pouze vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy se poskytuje bezúplatně.

Dalším typem jsou mateřské školky „soukromé,“ tj.zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona. Třetím typem jsou další soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol. V tomto případě jde o výchovu dětí nad 3 roky věku v předškolních zařízeních, výuku v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol dle školského zákona. Jedná se především o mimoškolní aktivity, v podobě doučování, výchovně vzdělávací činnosti na dětských táborech a další. Posledním typem je opět „baby-sytting“ dle zákona č. 455/1991

Sb., o živnostenském podnikání. Zde však se jedná opět o krátkodobé příležitostné hlídání dětí.⁷⁰

Vzhledem k zaměstnancům pečujícím o děti a prorodinné politice, o které jsem psala v kapitole číslo 1. této práce, domnívám se, že zřízení mateřské školky (případně i jeslí) v rámci většího zaměstnavatele by byl výhodný krok jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Tento trend je již u nás také zastoupen⁷¹, avšak zatím stále velmi málo. Zaměstnavatel by nepřišel o svou pracovní sílu, která by musela o své dítě pečovat doma a zaměstnanec - žena či muž by mohli v průběhu pracovní doby dohlížet, zda je jejich dítě dobře zaopatřené a tím být klidnější a více soustředěnější na výkon práce.

ZAŘAZENÍ NA PŮVODNÍ PRÁCI A PRACOVISŤE

Prvotním právem zaměstnance pečujícím o dítě při návratu do zaměstnání je zaměstnavatelova povinnost zaměstnankyni nebo zaměstnance **zařadit zpět na jejich původní práci a pracoviště**. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.⁷² Toto pravidlo se snaží zajistit zaměstnanci pečujícímu o dítě stejné postavení, jaké měl před nástupem na mateřskou nebo na rodičovskou dovolenou. Ovšem pokud tato chráněná osoba již nastoupí do zaměstnání, vztahuje se na ní obecná právní úprava, která umožňuje zaměstnavateli přidělovat ji jakoukoliv práci, která bude odpovídat její pracovní smlouvě.

⁷⁰ Podrobněji viz.: www.mpsv.cz/cs/4

⁷¹ Viz.: Firma Via Perfecta

⁷² Viz.: § 47 ZP

OMEZENÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ KOJÍCÍCH ŽEN A ŽEN KRÁTCE PO PORODU

Podobně jak již bylo uvedeno v obecném pojednání o zákazu některých prací pro ženy a speciálně pak v kapitole u těhotných žen, je i ženám v období krátce po porodu a kojícím ženám výkon určitých druhů prací zakázán. Tyto zaměstnankyně nesmějí být dále zaměstnávány pracemi, které by mohly ohrožovat jejich mateřství.

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

Práce zakázané kojícím ženám upravuje § 3 této vyhlášky a jsou to například práce s minerálními oleji, s karcinogeny a mutageny, s chemickými látkami a přípravky, práce spojené s expozicí olova a jeho ionizovaným sloučeninám a to pokud jde o práce v kontrolovaném pásmu pracovišť s otevřenými radionuklidovými zářiči.

Matkám do konce devátého měsíce po porodu⁷³ jsou zakázány práce, které jsou například spojeny s neúměrnou fyzickou zátěží, která by mohla ohrozit zdravotní stav matky, práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, dále práce s chemickými látkami a přípravky a další.

Dále dle § 238 odst. 3 ZP nesmějí kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu vykonávat práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Tedy toto ustanovení je založeno na individuálním posudku každé

⁷³ § 4 vyhlášky č. 288/2003 Sb.

dané zaměstnankyně, na rozdíl od předcházející právní úpravy, která je obecným zákazem pro všechny ženy nacházející se v dané kategorii chráněných žen.

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

Koná-li zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu práci, která je těmto zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její zdravotní stav, je zaměstnavatel povinen tuto zaměstnankyni převést dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku, jako na dosavadní práci.⁷⁴

Podmínky převedení kojící ženy nebo zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu na jinou práci jsou shodné s podmínkami převedení těhotných žen, více o tomto institutu viz kapitola 4.2.1.1. - Zabezpečení ženy před porodem - Práva a povinnosti ze zákona.

Zaměstnavatel má povinnost předem projednat se zaměstnankyní důvod jejího převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Po dobu převedení náleží zaměstnankyni mzda (plat) za práci, kterou po převedení vykonává. Je-li tento výdělek bez zavinění zaměstnankyně nižší než kterého dosahovala v původní práci náleží zaměstnankyně podle zákona o nemocenském pojištění **vyrovnávací příspěvek v mateřství**. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnankyni jinou vhodnou práci, na kterou by ji mohl převést, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP. Zaměstnavatel nemůže zaměstnankyni nadále

⁷⁴ Viz: § 239 ZP

přidělovat práci a náleží jí za to náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Ženy, ale i muži, nemohou volit mezi péčí o dítě a mezi prací. K zabezpečení sebe a své rodiny potřebují své zaměstnání a je proto pro ně velmi důležité, aby jim zaměstnavatel vytvořil vhodné pracovní podmínky a to zvláště při úpravě pracovní doby. Na základě individuální žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladšího než 15 let je zaměstnavatel povinen provádět níže uvedené úpravy pracovní doby. Předmětem ustanovení § 241 ZP jsou zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti mladší 15 let.

Zaměstnavatel je při zařazování zaměstnanců do směn povinen přihlížet též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o děti. S těmito potřebami, týkajícími se např. úpravy počátku a konce směn, návaznosti na dopravní spoje by měly zaměstnankyně nebo odborové organizace, resp. rada zaměstnanců zaměstnavatele seznámit. Potřeby se mohou vyznačovat různými specifiky, která nemusí být zaměstnavateli známa a ten k nim tak primárně nemůže přihlídnout.

Na žádost zaměstnankyně (zaměstnance) pečující o dítě mladší než 15 let o **kratší pracovní dobu** nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Provozní důvody mohou například spočívat v provozní době, zajišťování potřeb obyvatel, v návaznosti na jiné provozy atd. Forma, kterou by měla tato žádost mít v zákoně uvedená není, ale bylo by vhodné, aby měla písemnou formu a tedy následně mohla sloužit jako doklad např. o nevyhovění žádosti zaměstnavatelem. Tento trend kratší pracovní doby je

v souladu s prorodinnými opatřeními, která by měl zaměstnavatel na svém pracovišti preferovat, jak již bylo zmíněno v úvodní kapitole o chráněných osobách, kde jsem nastínila projekt „Audit Rodina a zaměstnání.“ Právě tato koncepce preferuje sladění profesního a osobního života formou opatření jako je např. kratší pracovní doba.

Stejně jako bylo uvedeno výše u těhotných žen, nesmí být zaměstnankyně ani zaměstnanec pečující o dítě do 1 roku věku zaměstnáván prací přesčas.⁷⁵ **Prací přesčas** pak rozumíme práci, která je zaměstnancem konána nad rámec týdenní pracovní doby a mimo rozvrh jeho pracovních směn. Práce přesčas podléhá nařízení, nebo alespoň schválení zaměstnavatele. Zákaz práce přesčas platí absolutně a není možné se od něho odchýlit ani se souhlasem zaměstnance.

PRACOVNÍ CESTY A PŘELOŽENÍ

Zvýšenou ochranu této kategorii zaměstnanců poskytuje zákoník práce také v souvislosti s jejich vysíláním na pracovní cesty a jejich přeložením.

Zákoník práce nezakazuje vysílání zaměstnankyň a zaměstnanců pečující o dítě do věku 8 let mimo obvodu svého pracoviště nebo bydliště, ale toto vyslání musí být jen s výslovným souhlasem zaměstnankyně nebo zaměstnance. Jak již bylo napsáno výše, formu tohoto souhlasu zákoník neupravuje, ale pro případ dokazování by měl mít jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec souhlas v písemné podobě. Jedná se o individuální souhlas s každou pracovní cestou a tedy proto zde již nepostačuje jen generální souhlas daný dle § 42 ZP.

⁷⁵ Viz.: §241 odst. 3 ZP

S ohledem na péči o dítě je dle § 240 odst. 1 ZP přeložení této skupiny osob možné pouze na jejich žádost.

Toto platí i pro osamělou zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Toto ustanovení zvyhodňuje osamělé zaměstnance v souvislosti s vysíláním na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště a jejich přeložení. Je to dáno jejich statusem osamělých zaměstnanců. Dle § 350 ZP se osamělými rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy a muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou. Těmto osobám dříve náleželo i zvyhodnění v poskytování delší mateřské dovolené, jak již bylo uvedeno výše.

JINÉ DŮLEŽITÉ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Jak již bylo popsáno výše u těhotných žen, mají kromě jiných zaměstnanců, i matky po porodu a zaměstnanci pečující o dítě **nárok na své vyšetření a ošetření** ve zdravotnickém zařízení.⁷⁶ Těmto zaměstnankyním (zaměstnancům) bude náležen náhrada mzdy ve výši jejího průměrného výdělku za dobu nezbytně nutnou k ošetření či vyšetření svému.

Dále je zaměstnankyně či zaměstnanec oprávněn čerpat **pracovní volno k doprovodu** rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Toto pracovní volno má právo zaměstnanec poskytnout jen jednomu z rodinných příslušníků a

⁷⁶ Viz. : § 199 odst.1, 2 ZP s odkazem na nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

jen na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den. Pokud se jedná o doprovod dítěte (stejně tak manžela, či druhu, rodiče nebo prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela) je zaměstnankyni nebo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy, pokud však nemá nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění.

V této souvislosti může zaměstnankyně (zaměstnanec) dle § 191 ZP využít nárok na **ošetřování dítěte mladšího než 10 let** z důvodů stanovených podle § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu této zaměstnankyně (zaměstnance), a proto nemůže o dítě pečovat. Jedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a z tohoto důvodu náleží nárok na podporu při ošetřování člena rodiny (od 1.1.2008 ošetřovné), respektive nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

PŘESTÁVKY KE KOJENÍ

S ohledem na péči o dítě a jeho biologické potřeby, je zaměstnavatel podle § 242 ZP povinen matce, která kojí své dítě, poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka a směnu. Pracuje-li žena po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

Přestávky ke kojení se započítávají zaměstnankyni do pracovní doby a má za ně nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

VÝPOVĚD A OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jelikož ochrana před skončením pracovního poměru se vztahuje pouze na zaměstnance v ochranné době, tedy pokud je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou a ani v § 54 a § 55 a dalších nenacházíme další výjimky ve prospěch zaměstnankyň a zaměstnanců pečující o dítě, lze pracovní poměr s těmito zaměstnanci, kteří se již zařadili zpět do pracovního procesu, skončit ze všech zákonem stanovených možností.

Pracovní poměr může být tedy rozvázán v těchto případech:

- * Dohodou dle § 49
- * Výpovědí ze strany zaměstnavatele (§ 52) i zaměstnance (§ 50)
- * Okamžitým zrušením (§ 55 a § 56)
- * Zrušením ve zkušební době (§ 66)

Pokud zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou v době, kdy byla ve zkušební době, délka mateřské a rodičovské dovolené se do této zkušební doby nezapočítává, jelikož se jedná o překážku v práci. Tím pádem zbývající část zkušební doby uplyne až po skončení mateřské (rodičovské)

dovolené. Nicméně, v této době lze zrušit pracovního poměr ve zkušební době.⁷⁷

Všechny výše uvedené možnosti skončení pracovního poměru musejí splňovat zákonné náležitosti, jako je například písemná forma u dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi a u okamžitého zrušení pracovního poměru pod sankcí neplatnosti, doručení výpovědi druhému účastníkovi a další.

⁷⁷ Viz.: § 35 a § 66 ZP

4.2.3.2. Smluvní ujednání

Podobně jako tomu bylo již u těhotné ženy, je cílem pracovněprávní úpravy poskytnout ženám a mužům pečujícím o dítě ochranu v pracovněprávních vztazích a umožnit další pracovní aktivitu, pokud si to budou přát.

Zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří se rozhodnou během mateřské nebo rodičovské dovolené navrátit částečně do pracovního procesu, se naskýtá řada možností.

Je to především právo na:

- * Další pracovní poměr
- * Vykonávání práce na základě Dohody o provedení práce
- * Vykonávání práce na základě Dohody o pracovní činnosti
- * Změna místa výkonu práce (např. práce doma)
- * Úprava pracovní doby:

⊗ Zkrácení úvazku

⊗ Pružná pracovní doba

Další pracovněprávní vztah u téhož zaměstnavatele je možný pouze tehdy, je-li uzavřen na práci jiného druhu. Práce vykonávaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má pro zaměstnankyni nebo zaměstnance pečující o dítě význam tehdy, pokud se například nechtějí vrátit zcela do pracovního procesu, ale pouze částečně vykonávat práci a tím i zlepšit svou finanční situaci. Rozsah práce, na který by se uzavírala dohoda o provedení práce, nesmí být větší než 150

hodin v kalendářním roce.⁷⁸ Naopak na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.⁷⁹

Jak ve svém článku popisuje Hůrka, P., základní výhodou pracovněprávního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr v porovnání s pracovním poměrem je pro zaměstnavatele posílení smluvní volnosti a menší míra zákonné ochrany zaměstnance.⁸⁰

Dále zaměstnanec pečující o dítě může uzavřít další pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem. Toto bude pro zaměstnance výhodné například pokud se bude jednat o práci méně náročnou než je jeho práce u současného zaměstnavatele, nebo práce vykonávaná doma nebo i práce na kratší pracovní úvazek.

Pokud se však rozhodne zaměstnankyně nebo zaměstnanec ukončit svou rodičovskou dovolenou, opět se mu naskýtají možnosti, jak zvýhodnit svůj pracovní poměr ve prospěch své rodiny. Většina možností již byla uvedena výše. Zde bych jen chtěla připomenout změnu místa výkonu práce. Pokud to povaha práce zaměstnance dovolí a zaměstnavatel vysloví s takovou možností souhlas, je oprávněna zaměstnankyně nebo zaměstnanec vykonávat svou práci doma a tím lépe sladit péči o rodinu a výkon své práce. Jelikož je však dle § 34 odst. 1 ZP místo výkonu práce esenciální náležitostí pracovní smlouvy, bylo by v tomto případě vhodné sjednat se zaměstnancem změnu pracovní smlouvy, kde by bylo toto místo výkonu práce změněno.

⁷⁸ Viz.: § 75 ZP

⁷⁹ Viz.: § 76 ZP

⁸⁰ Podrobněji Hůrka, P.: Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právo a zaměstnání, č.10/2004

Změna místa výkonu práce je výhodná především například pro práci na počítači, tzv. teleworking a tato možnost je především v zahraničí velmi využívána např. u administrativních pracovníků. Mezi další oblasti, kde lze využít práci doma jsou i dělnické profese, jako je šití, montáž mechanismů, malování skla a porcelánu a další, avšak u pásové výroby je tato možnost irelevantní.

Jak již bylo uvedeno výše, je pro zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě do 1 roku zakázán výkon práce přesčas. Další omezení, která se týkají úpravy pracovní doby v zákoníku práce nenacházíme a proto dle dikce § 2 ZP můžeme dovodit, že co není zakázáno je dovoleno a proto je jen na ženě či muži, jak si se zaměstnavatelem smluví další pracovní podmínky, ať již je to například úprava pracovní doby v podobě kratší pracovní doby nebo v pružném rozvržení pracovní doby. O pružné pracovní době bylo již více pojednáno výše u těhotných žen a jelikož problematika v této oblasti zůstává neměnná i pro zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě, odkazují tímto na tuto kapitolu.

Pokud se například zaměstnankyně či zaměstnanec dohodnou se zaměstnavatelem na kratší pracovní době dle § 80 ZP, pak to bude taková doba, jejíž délka je kratší než stanovená týdenní pracovní doba a za tuto dobu náleží poměrně snížená mzda, která odpovídá kratší pracovní době. Je ovšem nutné si uvědomit, že zaměstnankyni a zaměstnanci pečujícím o dítě do věku 15 let náleží dle § 241 odst. 2 ZP právní nárok na úpravu pracovní doby spočívající v kratší pracovní době. Tedy zaměstnavatel je povinen vyhovět takové žádost, ledaže by mu v tom bránili provozní důvody. Jak již bylo uvedeno výše. Podrobněji k úpravě kratší pracovní doby se věnovala

Svobodová, E., ve svém článku „Několik poznámek ke kratší pracovní době.“⁸¹

⁸¹ Podrobněji: Svobodová, E.: Několik poznámek ke kratší pracovní době, Právo a zaměstnání, č. 6/2004, str. 2-7

Závěr

Předmětem mé diplomové práce jsou pracovní podmínky těhotných žen a matek. Je to velmi důležitá oblast pracovního práva, která se dotýká téměř každé ženy a nyní již i muže, který pečuje o své dítě. V této práci jsem se snažila nastínit tuto problematiku nejprve v historických souvislostech, dle kterých vyplynulo, že zaměstnávání žen je součástí naší civilizace již od počátku její existence, avšak první právní úprava a ochrana jejich pracovních podmínek přišla až mnohem později. Chtěla jsem zde také poukázat na to, že tento institut se postupně vyvíjel, od prvotních základních úprav až po současnou, dle mého názoru velmi dobrou úpravu ochrany pracovních podmínek žen.

Při zpracování této práce jsem vycházela ze zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zásady zákazu diskriminace, jakožto stěžejního principu pracovního práva. Pro pracovní právo je nezbytné, aby po celou dobu trvání zaměstnání, jakož i při jeho vzniku a skončení bylo se zaměstnanci zacházeno stejně.

Z rozboru pojetí této zásady s přihlédnutím k mezinárodním pramenům a připravovanému antidiskriminačnímu zákonu vyplynulo, že z této zásady existují a měly by i nadále existovat dvě výjimky dané objektivními skutečnostmi a specifiky pracovněprávního vztahu. První z výjimek se týká skutečností, kdy zákon výslovně stanoví, že určitým kategoriím zaměstnanců vznikají zvláštní (další) práva. Jedná se o objektivní důvody biologického nebo společenského charakteru, při nichž existuje zájem společnosti na ochraně určitých kategorií zaměstnanců, při garanci jejich odpovídajících pracovních podmínek. Jedná se o zaměstnance, jejichž zaměstnávání je obtížné z důvodu existence objektivní

sociální události, na niž má společnost zájem. Z pohledu mé práce se jedná o těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o děti do určitého věku.

Druhou výjimkou je důvod spočívající v povaze práce, kde vycházíme ze skutečnosti, že obsahem pracovněprávního vztahu je osobní výkon práce zaměstnance za odměnu. Zaměstnavatel tak poskytuje zaměstnanci pracovní podmínky a odměňování diferencovaně v závislosti na povaze práce jeho práce. Z hlediska výše uvedeného je patrné, že tyto výjimky by měly vytvářet optimální podmínky pro zaměstnávání chráněných osob. Při praktické aplikaci je však nezbytné, aby zákonná ochrana byla citlivě nastavena tak, aby na druhé straně nezhoršovala faktické postavení těchto osob při přijímání do zaměstnání.

Vymezení těchto zásad a následná úprava při bližším porovnání v podstatě odpovídá mezinárodním předpisům a je právně aplikovatelná. Jediným vážným problémem v tomto směru je absence antidiskriminačního zákona, kdy nový zákoník práce ve svém § 16 výslovně odkazuje na zvláštní právní předpis (antidiskriminační zákon) pro použití prostředků ochrany před diskriminací, přičemž návrh tohoto zákona nebyl Parlamentem ČR schválen. Výše uvedené zásady tak jsou vymezeny v § 13 odst.2 písm. b) a c) a § 16 ZP, nicméně chybí prostředky právní ochrany. Zaměstnavatelé nemohou porušovat tyto zásady, jinak jim hrozí sankce inspektorátu práce dle zákona o inspekci práce č. 251/2005 Sb. K vyřešení tohoto vztahu bych nedoporučovala vyčkávat na přijetí nového antidiskriminačního zákona a přikláněla bych se k začlenění chybějící úpravy do zákoníku práce v rámci jeho novelizace⁸².

⁸² Viz.: Návrh "legislativně- technické" novelizace zákoníku práce, který byl v době odevzdání této práce předložen do meziresortního připomínkového řízení, toto doplnění obsahuje (viz bod 4 návrhu, resp.návrh § 16 až 17a zákoníku práce).

V ostatních případech jsem neshledala vážnější nesoulad právní úpravy de lege lata v České republice v oblasti rovného zacházení s mezinárodními dokumenty. V této souvislosti bych si naopak dovolila vyzdvihnout komplexnost zásady rovného zacházení, která postihuje jakoukoliv nerovnost, kterou nestanoví výslovně právní předpis, nebo nespočívá v povaze práce. V tomto směru se směrnice EU vyznačují absencí takovéto komplexnosti a jistou kazuistikou, která klade důraz zejména na znak spočívající v pohlaví zaměstnance.

Přejdeme-li od obecných zjištění k jednotlivým poznatkům k povaze posuzované právní úpravy de lege lata lze uvést následující náměty na zhodnocení právní úpravy. Jedna z dílčích otázek, ke kterým jsem ve své práci dospěla, je zhodnocení převedení těhotné ženy, resp. ženy pečující o dítě do devátého měsíce po porodu na jinou vhodnou práci. Je zcela jistě nezbytné, aby žena nevykonávala práce pro ni zdravotně nevhodné a zákoník práce v ustanovení § 41 odst.1 písm. c) ukládá zaměstnavateli přímou povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Jistý problém však zde shledávám v respektování svobodné vůle zaměstnance, typické pro soukromé právo. Zaměstnavatel je totiž povinen převést zaměstnance na jinou práci, a to i jednostranně bez jeho souhlasu, přičemž převedená zaměstnankyně je povinna nově uloženou práci vykonávat, a to bez ohledu na její vůli. Odmítnout takovouto práci by dle stávající právní úpravy zákoníku práce bylo možné pouze z důvodu nebezpečí ohrožení jejího zdraví (§ 106 odst.2 ZP). Je nepochybné, že práce, na níž je zaměstnankyně převedena pro ni musí být vhodná (§ 41 odst. 6 ZP) a to vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno kvalifikací. Převedená žena je rovněž kompenzována po stránce příjmu, přinejmenším vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství. Přesto se

mi však tato situace nejeví z hlediska soukromoprávních principů jako nejvhodnější. Zaměstnanec se na základě projevené vůle dvoustranným soukromoprávním úkonem - pracovní smlouvou zavázal k výkonu určité práce. Následně je však rozhodnutím zaměstnavatele tato žena povinna vykonávat práci zcela jinou a to i proti své vůli. Je patrně nepřiměřené považovat toto vysloveně za práci nucenou, nicméně jisté znaky bychom zde pozorovat mohli.

Je obecně známo, že tato právní úprava vyplývá z mezinárodních dokumentů a že jejím smyslem není ženu omezovat, nýbrž jí poskytovat ochranu v souvislosti s blížícím se porodem a následně péčí o dítě. Zdá se mi však, že předmětem ochrany není vůle konkrétní ženy, nýbrž existence zaměstnání, bez ohledu na sjednaný druh práce. Žena, která práci, na níž byla převedena nechce vykonávat, musí ukončit pracovní poměr nebo „předstírat“ pracovní neschopnost. V právní úpravě de lege ferenda bych spíše akcentovala při ochraně zaměstnanců respektování jejich vůle a možnosti jí uplatnit, nikoliv obecné ochraně pracovního poměru bez ohledu na vůli chráněné osoby.

V této souvislosti není vůbec jednoduché navrhnout nějaké řešení této situace. Zachování institutu převedení na jinou práci je nezbytné, v tuto chvíli by se však právní úprava měla obracet k chráněné osobě a dát jí právo nevykonávat jinou nařízenou práci. Nejvhodnější se mi v tuto chvíli, v případě odmítnutí ženy, jeví nástup překážky v práci na straně zaměstnavatele, který vlastně nemůže přidělovat zaměstnankyni práci odpovídající její pracovní smlouvě. Ženě by vzniklo právo na pracovní volno s náhradou mzdy, která by dosahovala jistého procenta jejího průměrného výdělku (obdobně jako v současné době u nepříznivých povětrnostních vlivů a prostoje - 60 až 80% průměrného

výdělků). Před povinným výkonem nově nařízené práce bych preferovala rovněž pracovní volno bez náhrady mzdy. Jinou variantou by byla možnost okamžitého rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance (abychom se vyvarovali povinnosti výkonu této práce po výpovědní dobu). Tato varianta však již citelně oslabuje postavení chráněné osoby.

V oblasti časového přizpůsobení výkonu práce péči o děti, shledávám v právní úpravě dostatečnou flexibilitu v rámci různých režimů pracovní doby a jejich možných úpravách. Z hlediska de lege ferenda bych navrhovala zvážit zavedení institutu sdílení pracovního místa více zaměstnanci. Jedná se o věc, která je v některých zemích EU možná a užívá se pro ni spojení „job-sharing“. Dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich. Zaměstnanci si dle vzájemné dohody určují, kdy kdo z nich bude pracovat a pracovní úkoly plní návazně. Takováto časová flexibilita by pro zaměstnance pečující o děti byla zcela jistě vhodná, je však třeba vyřešit problémy, který by při zavádění tohoto institutu vznikly v návaznosti na určování dovolené, překážky v práci a odpovědnost za škodu zaměstnanců společně sdílejících jedno pracovní místo.

Zcela závěrem své práce bych chtěla říci, že právní úprava České republiky vytváří, s výhradami výše uvedenými, mnohé předpoklady pro lepší postavení těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o malé děti. Pomalu dochází k přesunu ze zákonné ochrany, která je reprezentována kogentními ustanoveními, k ochraně založené smluvně na základě vůle chráněné osoby. Hlavní problém však spatřuji v aplikaci a využití této ochrany. Jednak v rovině realizace v pracovním poměru u zaměstnavatele a dále v soudní

vymahatelnosti. Zaměstnavatelé se mnohdy brání využití smluvních principů a sjednání optimálních pracovních podmínek pro chráněné osoby. Zdráhají se dohodnout se na úpravách pracovní doby, jiném místě výkonu práce a dalších skutečnostech. Zaměstnanci se v daném případě stěží domáhají svých práv vyplývajících přímo ze zákona.

Rovněž tak ochrana soudní, která má zajistit vynutitelnost práv vyplývajících ze zákona a založených smluvně nereaguje dostatečně pružně na vzniklé potřeby. Nejedná se o věcnou stránku rozhodnutí, ale o nedostatečnou rychlost samotného rozhodnutí. V této souvislosti se otevírá otázka, zda je současný systém řešení individuálních pracovněprávních sporů vyhovující, vzhledem ke specifikám pracovního poměru. Přestože při výkonu práce vzniká velké množství neshod a dochází k porušování práv účastníků, je množství pracovněprávních sporů u soudů mizivé. Předmětem sporu je de facto pouze neplatné skončení pracovního poměru a náhrady škody (zejména způsobená pracovním úrazem nebo nemocí z povolání). Jedná se tedy o skutečnosti, kdy pracovní poměr fakticky skončil, nebo jej není možné dále realizovat. V ostatních případech, kdy stále pracovní poměr probíhá, je třeba rychlé rozhodnutí, které zajistí správně fungování tohoto vztahu. Z tohoto důvodu by bylo možné uvažovat o zavedení institutu, který by řešil vzniklý spor ve velmi rychlé době, a to i v případě, že by se nejednalo o obecné soudy, kterými by dané rozhodnutí na návrh účastníka bylo samozřejmě přezkoumatelné.

Při zpracování své práce jsem dospěla k přesvědčení, že hlavním úkolem pracovního práva bude rozvíjet v pracovněprávních vztazích smluvní volnost, zejména prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ při realizaci zásady rovného zacházení. Umožnit individuálním úkonem odchylnou úpravu práv a povinností mezi

zaměstnavatelem a jedním zaměstnancem, a přitom zacházet se zaměstnanci stejně a nediskriminovat je, nebude úkol v žádném případě jednoduchý. Najít rovnováhu mezi svobodou vůle individua a ochranou jeho základních práv, tedy pojetí tzv. „flexicurity“, se stává v pracovním právu prvořadým úkolem, a to nejen v podmínkách České republiky, nýbrž v celé Evropské unii. Ovšem je nutné si uvědomit, že na prvním místě musí vždy zůstat ochrana chráněné skupiny osob - v tomto případě těhotných žen, zaměstnankyň - matek a zaměstnanců - otců při péči o dítě a v neposlední řadě i samotného dítěte. Tedy i veškeré právní úkony mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měly být v souladu s tímto faktem.

Příloha č.1 - Mezinárodní srovnání zaměstnanosti žen

MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ 26-5. Míra zaměstnanosti (ženy) Employment rate: females

INTERNATIONAL COMPARISONS

Framen: Eurostat

Source: Eurostat

v procentech

Per cent

Země	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU 25		52,9	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7
EU 15	49,7	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8
Eurozóna (11 zemí) Eurozone (11 countries)	46,9	50,4	51,7	52,8	53,1	53,6	54,5
Eurozóna (12 zemí) Eurozone (12 countries)	46,6	50,1	51,4	52,4	53,1	53,6	54,5
v tom:							
Belgie	45,0	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6
Česká republika		57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0
Dánsko	66,7	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6
Estonsko		57,8	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0
Finsko	59,0	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6
Francie	52,2	54,0	55,2	56,0	56,7	57,2	57,4
Irsko	41,6	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5
Itálie	35,4	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2
Kypr			53,5	57,2	59,1	60,4	59,0
Litva		59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8
Lotyšsko		53,9	53,8	56,7	56,8	57,9	58,5
Lucembursko	42,6	48,6	50,1	50,9	51,6	52,0	50,6
Maďarsko		49,0	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7
Malta			33,1	32,1	33,9	33,6	32,8
Německo	55,3	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2
Nizozemsko	53,8	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8
Polsko		51,2	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2
Portugalsko	54,4	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7
Rakousko	59,0	59,6	59,6	60,7	61,3	61,7	60,7
Řecko	38,1	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2
Slovensko		52,1	51,6	51,8	51,4	52,2	50,9
Slovinsko		57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5
Spojené království	61,7	64,3	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6
Španělsko	31,7	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3
Švédsko	68,8	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5
Kandidátské země Candidate countries							
Bulharsko			46,3	46,8	47,5	49,0	50,6
Chorvatsko						46,7	47,8
Rumunsko		57,5	57,5	57,1	51,8	51,5	52,1
Turecko			25,8	26,3	27,0	25,7	24,3
Ostatní země Other countries							
Island						80,1	78,8
Norsko			73,6	73,6	73,7	72,6	72,2
Japonsko							
Spojené státy							

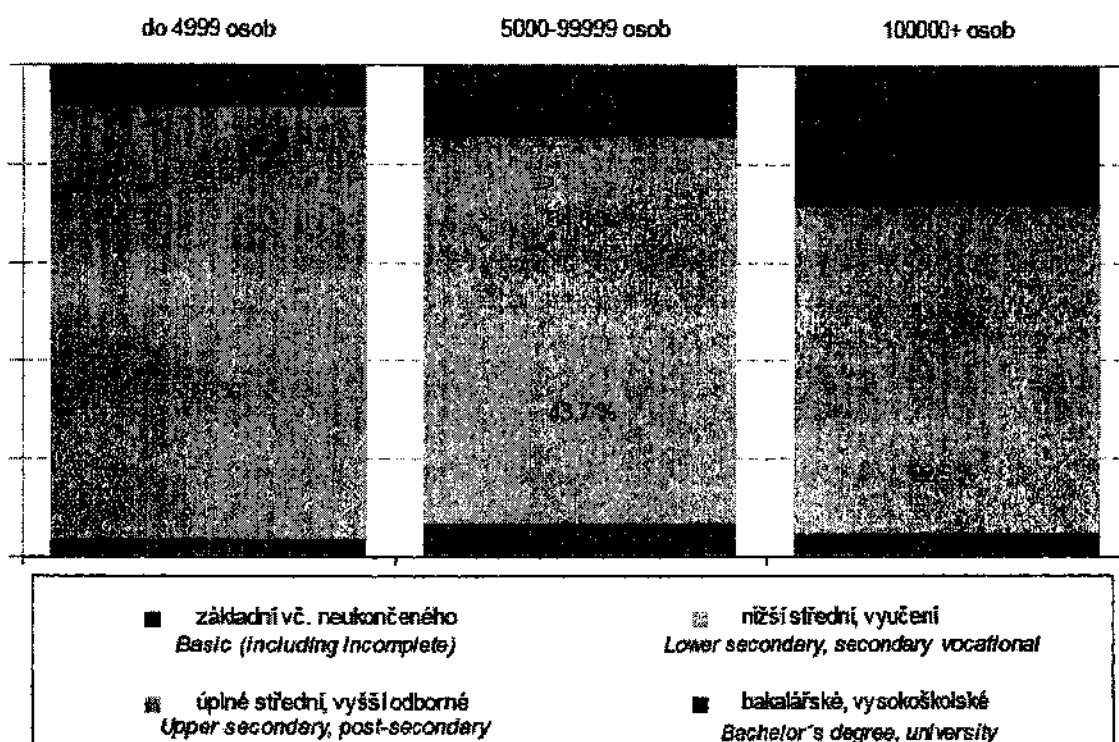
Příloha č. 2

Poměr rodin s dětmi s ohledem na vzdělání hospodařících rodičů

RODINY A DOMÁCNOSTI

FAMILIES AND HOUSEHOLD

Graf č. 1.2.: Hospodařící domácnosti s dětmi podle velikosti obce a
podle vzdělání hlavy domácnosti v roce 2004
*Households with children: by size of municipality and by the education of head
of household, 2004*



Příloha č. 3

Nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo vsedě

Hmotnost ručně zvedaných a přenášených břemen (kg)	Délka vertikální dráhy břemene	Maximální počet zdvihů za 1 minutu	Kumulativní hmotnost (kg) břemen zvedaných a přenášených za pracovní dobu
od 5,1 do 7,5	Podlaha – zápěstí ¹⁾	3	2500
	Zápěstí – rameno ¹⁾	5	
od 2,6 do 5	Podlaha - zápěstí ¹⁾	4	2000
	Zápěstí - rameno ¹⁾	7	
	Podlaha - rameno ¹⁾	3	
	Podlaha - zápěstí ¹⁾	5	
od 1,5 do 2,5	Podlaha – rameno	4	1800
	Podlaha - nad rameno	3	
	Zápěstí - rameno	8	
	Zápěstí - nad rameno	4	
	Rameno - nad rameno	3	

¹⁾ Jiné vertikální dráhy nejsou pro tuto hmotnost řemene přípustné

Při pracovní poloze vsedě nesmí být hmotnost břemene větší než 5 kg. Zvedání břemene vsedě je možno během pracovní doby vykonávat při dodržení počtu zdvihů uvedených v tabulce v nepřetržitém pracovním cyklu nejdéle po dobu 15 minut; mezi těmito pracovními cykly se zvedáním musí být zařazeny přestávky o délce nejméně 20 minut.

Břemena o hmotnosti 5 - 7,5 kg je možno během pracovní doby zvedat při dodržení počtu zdvihů uvedených v tabulce v nepřetržitém pracovním cyklu nejdéle po dobu 10 minut; mezi těmito pracovními cykly se zvedáním musí být zařazeny přestávky o délce nejméně 15 minut.

V posledních 3 měsících těhotenství vyloučit zvedání při dráze břemeno podlaha - zápěstí, zvláště při hmotnosti břemene 7,5 kg. Totéž se týká i přenášení břemen.

Břemena o hmotnosti 2,5 - 5 kg je možno během pracovní doby zvedat při dodržení počtu zdvihů uvedených v tabulce v nepřetržitém pracovním cyklu po dobu 10 minut, mezi těmito pracovními cykly se zvedáním musí být zařazeny přestávky o délce nejméně 10 minut.

Pro účely této vyhlášky se pokládá za výšku zápěstí žen vstojе 79 cm, za výšku ramen 134 cm. Při pracovní poloze vsedě se tyto hodnoty výšek snižují o 40 cm s tolerancí 5 cm podle výšky sedadla.

Za zvedání břemena se pokládá též manipulace s pacienty na lůžku.

Příloha č. 4 - Judikát ESD - rovné zacházení

Soudní případ 109/88⁸³

Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra
Dansk Arbejdsgiverforeining (Danfoss)

Den soudního výroku

17. října 1989

Reference

(1989) ECR 3199

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy

(článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 a 6 směrnice
75/117/EHS)

Firma Danfoss vyplácela zaměstnancům stejné mzdové skupiny stejnou základní mzdu. Přitom využívala možnost podle článku 9 kolektivní smlouvy uzavřené dne 9.března 1983 mezi Dansk Arbejdsgiverforeining (Dánská asociace zaměstnavatelů) a Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark (Svaz komerčních a úřednických zaměstnanců, Dánsko - dále jen Svaz zaměstnanců) a vyplácela individuální příplatky vypočítané inter alia na základě mobility, kvalifikace a výsluhy let.

Svaz zaměstnanců nejprve podal žalobu na firmu Danfoss u Úřadu pro průmyslovou arbitráž. Žalobu opřel o princip rovné odměny a podal ji ve prospěch svých dvou členek: jedna pracovala v laboratoři a druhá v recepci a expedici. Na podporu svých tvrzení Svaz zaměstnanců uvedl, že v příslušných dvou mzdových skupinách byla průměrná mzda

⁸³ Srov.: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005, str. 63 - 68

u mužů vyšší než u žen. Ve svém rozhodnutí ze dne 16. dubna 1985 Úřad pro průmyslovou arbitráž stanovil, že Svaz zaměstnanců nedoložil existenci diskriminace vzhledem k malému počtu zaměstnanců, z jejichž výdělku se výpočty prováděly. Na základě toho Svaz zaměstnanců inicioval nové řízení, ve kterém poskytl podrobnější statistiku o mzdách vyplacených v období let 1982 až 1986, a to celkem 157 zaměstnancům. Ta prokázala, že průměrný výdělek u mužů byl o 6,85% vyšší než u žen. Firmu Danfoss zastupovala Dánská asociace zaměstnavatelů.

Otázky předložené k výroku ESD

Svým rozhodnutím ze dne 12. října 1987 požádal Dánský úřad pro průmyslovou arbitráž (Faglige Voldgiftsret) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

1.
 - a. Na kom podle názoru Soudního dvora spočívá důkazní břemeno v případě dokazování, zda je rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci způsoben/nezpůsoben důvody založenými na pohlaví, je-li současně prokázáno, že zaměstnanec vykonává práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně;
 - b. je slučitelné se směrnicí o rovné odměně, pokud zaměstnanci mužského pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně, dostávají vyšší mzdu výhradně na základě subjektivních kritérií, jako je například mobilita?
2.
 - a. Je v rozporu se směrnicí, jsou-li zaměstnancům odlišného pohlaví konajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty poskytovány za tuto práci nad základní mzdu ještě zvláštní příplatky za výsluhu let, výcvik, apod.;

- b. pokud ano, jakým způsobem může podnik, aniž by porušil ustanovení směrnice, činit rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zaměstnanci;
 - c. je v rozporu se směrnicí, aby zaměstnanci konající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dostali zapláceno rozdílně vzhledem k různému výcviku?
- 3.
- a. Může zaměstnanec nebo organizace zaměstnanců prokázat na základě toho, že podnik o velkém počtu zaměstnanců (např. minimálně 100) konajících práci stejné povahy nebo hodnoty, platí ženám v průměru méně než-li mužům, že došlo k porušení směrnice;
 - b. pokud ano, znamená to, že dvě skupiny zaměstnanců (muži a ženy) musí v průměru dostávat stejný mzdu?
- 4.
- a. Pokud se zjistí, že rozdíly v odměňování za stejnou práci lze připsat tomu, že se na každou ze skupin zaměstnanců vztahuje jiná kolektivní smlouva, bude z tohoto zjištění vyplývat, že v takovém případě směrnice neplatí;
 - b. je významné, když každá z kolektivních smluv pokrývá výhradně nebo převážně zaměstnance mužského nebo ženského pohlaví?

Soudní výrok ESD

Soudní dvůr nejprve posoudil otázky důkazního břemene (otázky 1(a) a 3(a)). Zdůraznil, že v situaci, kde spornou otázkou je systém individuálních příplatků, který je naprosto neprůhledný, mohou zaměstnankyně prokázat rozdíly v odměňování, jen pokud jde o průměrnou mzdu. Pokud by důkazní břemeno o existenci zřejmé diskriminace nebylo při zjišťování, zda jsou rozdíly v odměňování ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny před národním soudem. Soudní

dvůr dále dodal, že článek 6 směrnice o rovné odměně vyžaduje výklad v tom smyslu, že efektivní provádění směrnice, které je jedním z jejích základních cílů, zahrnuje i změny národních pravidel týkajících se důkazního břemene, pokud jsou nezbytné pro účinnou realizaci principu rovnosti.

Podstata otázek 1(b) a 2(a) a (c) spočívá v možnosti výkladu, zda zaměstnavatel aplikaci hledisek vztahujících se k příplatkům za mobilitu, výcvik nebo výsluhu let, která vede systematicky ke znevýhodňování žen, může či nemůže ospravedlnit; pokud ano, tak za jakých podmínek. Soudní dvůr se zabýval každým z těchto hledisek zvlášť. Pokud jde o hledisko mobility, Soudní dvůr prohlásil, že je třeba rozlišovat podle toho, zda se toto hledisko použije na odměnu za kvalitu vykonané práce nebo na odměnu za přizpůsobení se proměnlivé pracovní době a různým pracovním místům. V prvním případě je hledisko mobility bezpochyby neutrálním kritériem z hlediska pohlaví. Pokud aplikace tohoto hlediska vede systematicky k znevýhodnění žen, může tomu být pouze z důvodu jeho nesprávné aplikace. Ve druhém případě, může hledisko mobility rovněž působit nevýhodně pro ženy, které si vzhledem k povinnostem v domácnosti a rodině nemohou organizovat svůj pracovní čas tak pružně jako muži. Poté, co Soudní dvůr připomněl svůj výrok ve věci 170/84 - Bilka, potvrdil, že pokud je praxe zaměstnavatele založena na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví, může odůvodnit odměnu za přizpůsobivost zaměstnance tím, že prokáže význam tohoto hlediska pro výkon specifických úkolů mu svěřených. Jak sdělil Soudní dvůr, stejný závěr se týká také hlediska kvalifikace. Pokud jde o hledisko výsluhy let, Soudní dvůr prohlásil, že pokud jdou odpracované roky ruku v ruce s pracovními zkušenostmi umožňujícími zaměstnanci lépe pracovat, má zaměstnavatel volnost, zda a jak tuto zkušenost odmění, aniž by dokládal

její význam pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci.

Vzhledem k výše uvedeným odpovědím, Soudní dvůr dospěl k názoru, že otázka 2(b) nemusí být zodpovězena.

Protože kolektivní smlouva ze dne 9. března 1983 je jedinou, která se týká sporu v projednávaném soudním případě, Soudní dvůr dospěl k názoru, že na otázku 4 není třeba odpovědět.

Soudní dvůr zodpověděl na předložené otázky následovně:

Směrnice Rady 75/117/EEC ze dne 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy se musí vykládat v tomto smyslu:

1. Pokud se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování, kterým v záležitostech odměňování dovolí, aby byl průměrný plat relativně vysokého počtu ženských zaměstnanců byl nižší než u mužů, není diskriminační.
2. Pokud se zdá, že aplikace hledisek vztahujících se k příplatkům za mobilitu, výcvik nebo výsluhu let vede systematicky k znevýhodňování žen,
 - a) může zaměstnavatel ospravedlnit, proč používá hledisko mobility, pokud je chápáno jako schopnost přizpůsobit se proměnlivé pracovní době a práci na různých pracovištích tím, že prokáže důležitost této přizpůsobivosti pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci; posledně uvedené ale neplatí, pokud je toto hledisko chápáno jako měřítko kvality práce vykonané zaměstnancem;
 - b) může zaměstnavatel ospravedlnit, proč používá hledisko kvalifikace tím, že prokáže důležitost výcviku pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci;

c) zaměstnavatel nemusí poskytnout zvláštní ospravedlnění pro používání hlediska výsluhy let.

Tento soudní případ je prvním před ESD, ve kterém byly předloženy statistické důkazy (o existenci rozdílů v průměrných příplatcích k odměně za práci mezi muži a ženami) pouze a výhradně stranou žalující. Bylo však nemožné za pomoci těchto čísel zjistit, zda takové rozdíly zakládají přímou nebo nepřímou diskriminaci, pokud vůbec jsou diskriminační. Problémem byl nedostatek transparentnosti diskutovaného systému odměňování. Otázka transparentnosti byla dále rozvinuta ze strany ESD v soudním případě 318/86 - Komise kontra Francie. Tento výrok je významný tím, že ESD pochopil, že v těchto situacích musí důkazní břemeno o neexistenci diskriminačního zacházení nést zaměstnavatel (viz soudní případ C-184/89 - Nimz, pokud jde o členské státy, viz soudní případ C-360/90 - Botel. Porovnejte se soudním případem 170/84 - Bilka pokud jde o přenesení důkazního břemene v případech nepřímé diskriminace). Svým požadavkem na poskytnutí takového důkazu zaměstnavatelem, ESD vlastně žádá na zaměstnavateli, aby jeho systém byl transparentní. Přenesení důkazního břemene vyplývá z práva ES, které je nadřazené právům národním. Proto ESD uvádí ve svých úvahách článek 6 směrnice 75/117/EEC, která stanoví, že členské státy v souladu se svými vnitrostátními podmínkami a právními systémy učiní opatření nutná k zajištění realizace zásady rovné odměny. Nicméně je třeba zdůraznit, že tato možnost se omezuje na případy rovného odměňování nebo, pokud jde o ostatní směrnice, na žaloby vznesené proti úřadům členských států (protože směrnice nemají přímý horizontální účinek⁸⁴).

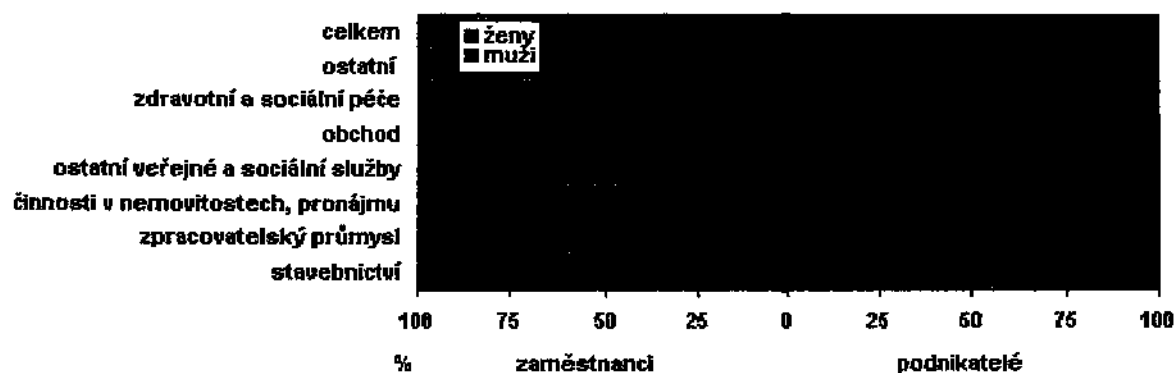
⁸⁴ Porovnej: Soudní případ ESD 182/84 Marschall

Příloha č. 5

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) je zdrojem informací o trhu práce zjišťovaných dotazováním v domácnostech respondentů. Metodika ukazatelů zjišťovaných VŠPS koresponduje s definicemi a doporučeními Mezinárodní organizace práce (ILO-International Labour Office) a umožňuje mezinárodní srovnatelnost charakteristik trhu práce.

Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií OKEČ, 2005 (Zdroj: VŠPS)

Entrepreneurs and employees by sex and selected CZ-NACE, 2005 (Source: LFSS)



Podnikatelé (zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) představují přibližně 9 % zaměstnaných žen a 20 % zaměstnaných mužů. Ženy mají převahu v případě zaměstnanců v oblasti zdravotní a sociální péče a v obchodě. Muži nejvíce dominují (ještě výrazněji mezi podnikateli než mezi zaměstnanci) ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu.

Příloha č. 6

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo a míra ekonomické aktivity (VŠPS)

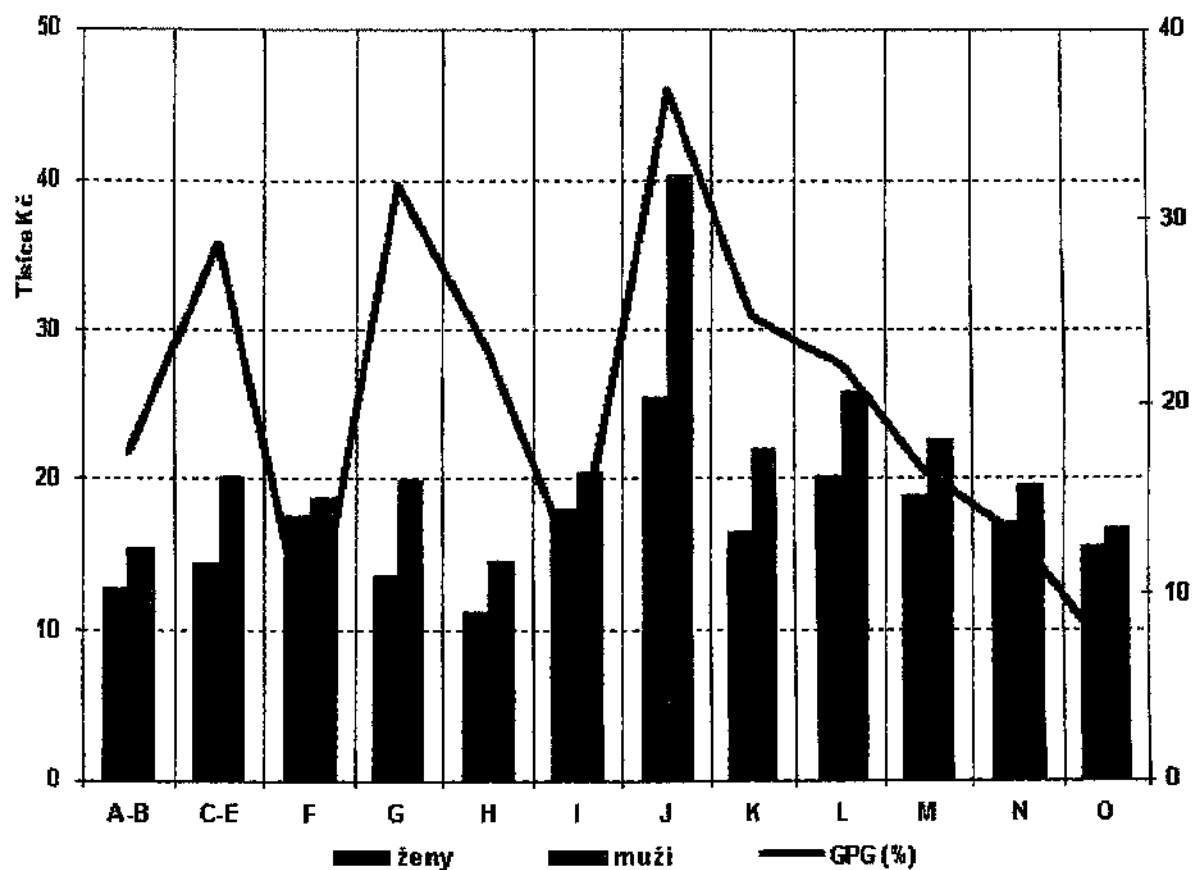
Labour force by sex and age groups in selected years (LFSS)

<i>Ženy/ Women - absolutní počty/ absolute numbers</i>								
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total (15+)	2 582,4	2 287,7	2 297,8	2 278,0	2 269,5	2 271,3	2 268,0	2 268,0
15 - 19	144,1	108,3	47,0	33,8	28,0	27,3	25,0	25,0
20 - 24	293,1	243,2	263,3	246,5	224,0	208,5	188,8	188,8
25 - 29	318,8	216,5	269,3	272,0	284,0	285,0	283,0	283,0
30 - 34	318,5	261,5	257,5	257,8	257,3	269,8	283,3	283,3
35 - 39	381,8	307,7	289,8	295,5	299,5	297,0	292,0	292,0
40 - 44	399,9	370,8	315,3	304,5	290,5	282,8	294,0	294,0
45 - 49	322,4	373,4	364,8	359,8	352,3	341,0	324,0	324,0
50 - 54	231,3	264,9	334,3	342,8	342,5	340,8	342,8	342,8
55 - 59	84,6	76,8	106,3	113,5	137,0	160,0	176,8	176,8
60 - 64	47,4	35,7	29,5	33,5	35,0	38,8	39,0	39,0
65 - 69	28,4	..	14,5	12,0	12,8	12,8	14,3	14,3
70+	6,3	7,3	7,5	7,0	5,8	5,8
<i>Ženy/ Women - míry ekonomické aktivity/ participation rate</i>								
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total (15+)	60,8	52,3	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5	50,5
15 - 19	33,9	25,5	13,9	10,2	8,6	8,4	7,7	7,7
20 - 24	87,5	59,1	61,7	60,6	57,8	56,4	53,2	53,2
25 - 29	94,5	64,6	65,0	63,7	64,5	64,1	64,1	64,1
30 - 34	95,1	78,5	76,5	76,1	73,8	73,8	72,9	72,9
35 - 39	95,4	89,0	86,7	87,0	87,4	87,0	86,7	86,7
40 - 44	95,1	92,0	91,4	92,3	91,3	89,6	90,9	90,9
45 - 49	93,4	90,6	91,0	91,5	91,6	91,2	90,1	90,1
50 - 54	85,7	79,5	82,1	83,5	84,4	84,9	86,1	86,1
55 - 59	31,1	29,7	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5	45,5
60+	16,2	13,3	11,9	13,0	13,0	13,7	13,0	13,0
<i>Muži/ Men - absolutní počty/ absolute numbers</i>								
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total (15+)	2 838,7	2 882,9	2 836,8	2 822,8	2 835,0	2 828,0	2 848,3	2 848,3
15 - 19	157,4	146,1	41,3	34,0	29,8	27,5	30,3	30,3
20 - 24	309,7	367,8	321,8	296,5	272,8	248,3	238,8	238,8
25 - 29	343,9	338,7	407,3	419,8	430,8	434,8	427,5	427,5
30 - 34	339,2	338,3	341,8	344,0	352,0	368,3	395,0	395,0
35 - 39	397,4	344,1	337,5	343,0	345,5	344,0	338,8	338,8
40 - 44	411,4	391,0	338,3	323,8	312,0	306,0	320,0	320,0
45 - 49	323,7	384,8	376,8	388,5	362,3	350,8	337,0	337,0
50 - 54	234,7	283,6	354,0	360,8	355,5	351,8	350,3	350,3
55 - 59	195,8	178,2	228,8	242,5	268,5	283,5	296,0	296,0
60 - 64	68,4	63,2	52,3	53,8	70,3	77,5	81,5	81,5
65 - 69	39,3	..	25,0	23,8	21,5	21,8	20,3	20,3
70+	12,5	12,8	14,5	14,3	13,3	13,3
<i>Muži/ Men - míry ekonomické aktivity/ participation rate</i>								
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total (15+)	72,9	71,4	69,5	69,0	69,0	68,4	68,3	68,3
15 - 19	35,4	32,9	12,2	10,1	8,9	8,3	9,0	9,0
20 - 24	88,3	85,5	77,9	75,1	71,4	68,2	66,5	66,5
25 - 29	98,0	96,9	95,0	95,0	94,7	94,7	93,6	93,6
30 - 34	98,4	97,7	97,3	97,5	97,2	96,8	97,4	97,4
35 - 39	98,0	97,4	97,3	97,4	97,3	97,0	96,6	96,6
40 - 44	97,2	96,5	96,3	96,1	95,9	94,5	95,9	95,9
45 - 49	95,5	94,3	94,7	94,1	94,3	93,8	93,5	93,5
50 - 54	91,5	88,7	89,8	90,4	90,1	90,1	90,6	90,6
55 - 59	80,0	75,8	75,8	76,8	79,5	80,0	81,4	81,4
60+	28,4	28,0	24,4	24,1	30,1	31,2	30,9	30,9

Příloha č. 7

Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2005 (Zdroj: Výběrové šetření mezd zaměstnanců)

Medians of earnings in 2005 (Source: Sample surveys on earning of employees)



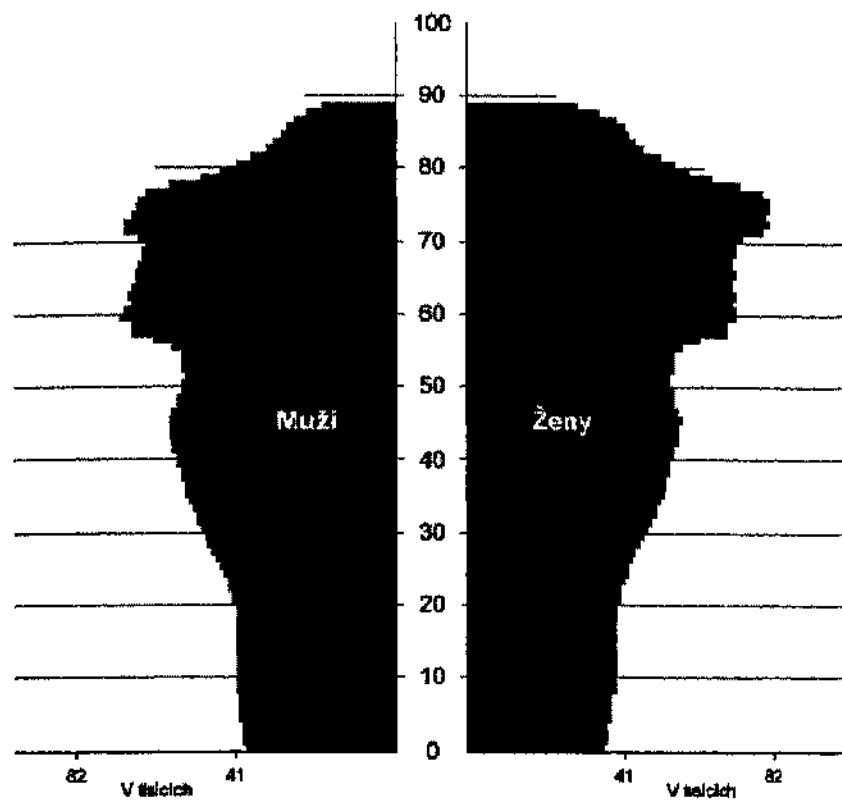
Medians of Earnings by NACE Sectors for 2005

Kód	Kategorie odvětví	Absolutní údaje			Relace (%) Ž/M
		celkem	muži	ženy	GPG (%)
Code		Absolute data			Relation (%) F/M
		total	males	females	GPG (%)
A-B	Zemědělství, lesní hospodářství, rybolov	14 667	15 465	12 781	17,4
C-E	Průmysl celkem	18 105	20 139	14 393	28,5
F	Stavebnictví	18 660	18 824	17 543	6,8
G	Obchod, opravy motorových vozidel	16 898	19 890	13 565	31,8
H	Pohostinství a ubytování	12 204	14 505	11 217	22,7
I	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	19 635	20 420	18 104	11,3
J	Peněžnictví a pojišťovnictví	28 714	40 229	25 420	36,8
K	Nemovitosti, služby pro podnikatele, výzkum	19 692	22 037	16 581	24,8
L	Veřejná správa, obrana, soc. pojištění	22 534	25 862	20 162	22,0
M	Školství	19 819	22 579	18 884	16,4
N	Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	17 452	19 660	17 105	13,0
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	16 344	16 721	15 570	6,9
A-O	Celkem	18 589	20 265	16 443	18,9

Příloha č. 8

Věková skladba obyvatelstva: 2050

Česká republika



Zdroj:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2050

050

**PŘEHLED PLATNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ⁸⁵ V OBLASTI
ZVLÁSTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK**

- ⊗ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- ⊗ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- ⊗ Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění (účinnost do 31.12.2007)
- ⊗ Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení
- ⊗ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- ⊗ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- ⊗ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- ⊗ Nařízení vlády č.178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- ⊗ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- ⊗ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- ⊗ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (účinný od 1.1.2008)
- ⊗ (zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců - účinný do 31.12.2007)
- ⊗ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁵ V platném znění k březnu 2007

⊗ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví
okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek
v práci

PŘEHLED POUŽITÉ LITARATURY

- Adamu, V.: Mezinárodní dokumenty o lidských právech anglicky a česky, Linde Praha 2000
- Barták, K.: Průvodce Evropskou unií, Ministerstvo zahraničních věcí české republiky, Praha 1999
- Baumruk, J., Málek, B., Matoušek, O.: Komentář a pokyny k vyhlášce MZ ČR č.261/1971 Sb., Státní zdravotní ústav 1998
- Bělina, M. a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, 2.doplněné a přepracované vydání
- Bičáková, O.: Právo a rodina, č. 11/2003
- Český svaz žen: Jde to!, 2005
- Červinka, T., Hůrka, P., Leiblová, Z., Muška, F., Pelech, P., Přib, J., Trylč, L., Ženíšková, M.: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2007
- Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy, Sociální politika č. 3 a 11/1998
- Fuchs, M.: Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, Sociální politika č. 10/1998
- Halířová, G.: Obecný pohled na pracovní podmínky žen, Právník, č. 5/2005
- Halířová, G.: Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru, Zdravotnictví a právo, č.8/2004
- Halířová, G.: Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva, Právo a rodina, č. 12/2003
- Hendrych, D., a kolektiv: Správní právo : obecná část, 6.vydání, Praha : C.H.Beck, 2006

- Hůrka, P., Jakubka J.: Metodický poradce nové úpravy pracovního práva, Forum, Praha 2006
- Hůrka, P.: Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právo a zaměstnání, č. 10/2004
- Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Nakladatelství ANAG, 2005
- Křížková, A., Pavlova, K.: Management generových vztahů, Postavení žen a mužů v organizaci, Management Press, Praha 2004
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii, 2003
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II, Praha 2004
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003
- Nováková, J.: Diskriminace na základě pohlaví, Sociální politika č. 9/2002
- Pavlíček, V., a kolektiv: Ústava a ústavní řád České republiky, 2.díl Práva a svobody, Linde Praha, a.s., 1999
- Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S.: Právní postavení žen v České republice, AUC Iuridica, 42, 1996
- Svobodová, E.: K právní úpravě pracovních podmínek žen, Právo a zaměstnání, č. 2/2003

- Svobodová, E.: Několik poznámek ke kratší pracovní době, Právo a zaměstnání, č. 6/2004
- Štangová, V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání č. 6/2001
- Štangová, V.: K připravované euronovele zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 11/2003
- Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, č. 3/1987
- Štangová, V.: Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, Právo a zaměstnání, č.9/2004
- Štangová, V.: Rodičovský příspěvek, Právo a zaměstnání, č.11/2004
- Tomeš, I., Koldínská, K.: Sociální právo Evropské unie, C.H.Beck, 2003
- Tröster, P. a kol.: Souhrnná zpráva ke studii vypracované v rámci programu Phare „Approximation of Legislativa“, Praha 1996
- Tröster, P., a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H.Beck, 2005
- Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis - Praha, 1972

Internetové odkazy:

- <http://www.aperio.cz/rodina/zamestnani.shtml#pracpodminky>
- <http://www.czso.cz>
- <http://www.diskriminace.cz>
- <http://www.epravo.cz>
- <http://www.mpsv.cz/cs/4>
- <http://www.rovnesance.cz>
- <http://www.sancepro.cz/pravni-poradna/navrat-z-materske-po-pul-roce/>