

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Veronika Klimentová

Pracovní podmínky zaměstnankyň

Diplomová práce

Olomouc 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pracovní podmínky zaměstnankyň vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 17. března 2011

.....
Veronika Klimentová

OBSAH

Úvod	5
1. Postavení ženy na trhu práce	7
1.1. Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích	8
1.1.1. Prameny právní úpravy	13
2. Pracovní podmínky obecně	15
2.1. Pracovní podmínky – pojem	15
2.2. Pracovní podmínky – funkce	17
2.3. Zvláštní pracovní podmínky	18
3. Pracovní podmínky zaměstnankyň	20
3.1. Pracovní podmínky zaměstnankyň – pojem	20
3.2. Pracovní podmínky zaměstnankyň – druhy a funkce	22
3.3. Vývoj právní úpravy pracovních podmínek zaměstnankyň od pol. 19 století	23
4. Platná právní úprava jednotlivých pracovních podmínek zaměstnankyň	27
4.1. Zákaz některých prací ženám	27
4.2. Práce zakázané těhotným ženám, ženám, které kojí a matkám do konce devátého měsíce po porodu	30
4.3. Převedení na jinou práci	31
4.4. Pracovní cesty	33
4.5. Přeložení	35
4.6. Úprava pracovní doby	36
4.7. Práce přesčas	38
4.8. Přestávky ke kojení	39
4.9. Zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru	40
5. Mateřská a rodičovská dovolená	45
5.1. Mateřská dovolená	45
5.2. Rodičovská dovolená	47
5.3. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	49
5.4. Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené	50
5.5. Zahraniční právní úprava se zaměřením na mateřskou a rodičovskou dovolenou	52
5.5.1. Mateřská a rodičovská dovolená v Německu	53
5.5.2. Mateřská a rodičovská dovolená ve Francii	55
5.5.3. Rodičovská dovolená v Švédsku	56
Závěr	58

Bibliografie.....	61
Abstrakt	66
Seznam klíčových slov	68

Úvod

Téma mé diplomové práce zní Pracovní podmínky zaměstnankyň. Vybrala jsem si ho, protože ho považuji za zajímavou oblast, zejména pro mě jako ženu, která se chystá v budoucnu založit rodinu. Proto mi určitě tyto poznatky usnadní situaci a budu mít přehled o tom, jak se mnou bude moci být zacházeno v zaměstnání v době těhotenství, mateřství...

Když jsem začala studovat literaturu k tématu, zjistila jsem, že většina je staršího data a nových příspěvků je spíše výjimečně. Už jen proto jsem si říkala, že by bylo vhodné zpracovat informace o pracovních podmínkách zaměstnankyň. Prostřednictvím této práce se budu snažit podat ucelený náhled na danou problematiku a poskytnout informace o tom, jaké má žena jako zaměstnankyně místo v pracovním procesu a jaká jsou jí zaručena práva, zejména po dobu těhotenství, porodu a mateřské či rodičovské dovolené.

Často se také dočítáme v novinách a jiných publikacích, že dochází k diskriminaci žen v zaměstnání a to mě přinutilo se podívat na toto téma více podrobněji, abych mohla případně někomu argumentovat, jak by situace měla být vyřešena, přestože tak zaměstnavatelé často nečiní.

K napsání této práce mě taktéž přiměl fakt, že dle mého názoru jsou na tom ženy s nezaměstnaností hůře než-li muži, kteří mohou vykonávat více prací. Ženy nejsou fyziologicky vybavené k tomu, aby pracovaly na různých nebezpečných místech, jenž by mohly ohrozit nejen jejich zdraví, ale i jejich mateřské poslání. Proto je potřeba se více zaměřit na jejich pracovní podmínky a dovést je k lepší dokonalosti, aby nevznikaly dané problémy. Samozřejmě nechci zase ženám křivdit, jsou zaměstnání, která si bez nich nedokáží představit a ve kterých hrají nezastupitelnou roli.

Právě z těchto důvodů je nezbytné, aby stát a právo jako takové zajistilo ženám a zvláště těhotným ženám a matkám malých dětí zvýšenou ochranu v pracovním procesu a vytvořilo pro ně odpovídající a kvalitní pracovní podmínky, díky nimž budou mít stejné možnosti a postavení v pracovním právu jako ostatní skupiny zaměstnanců.

V první kapitole se budu zabývat postavením ženy na trhu práce, kde se pokusím naznačit jak se vyvíjely její možnosti v průběhu doby. Přičemž v rámci této kapitoly se zaměřím i na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, která má zásadní význam při zaměstnávání žen. Zmíním se i o pramenech právní úpravy. Zásada rovného zacházení je široké téma, které by mohlo být předmětem samostatné práce, a proto se pokusím vymezit jen základní věci, jenž postačí pro účely této diplomové práce.

V následující kapitole vymezím pojem pracovních podmínek obecně a zvláštních pracovních podmínek, přičemž se pokusím podat několik definic různých autorů tak, jak oni sami tyto pojmy chápou. Napíšu také pár informací o funkcích pracovních podmínek.

Ve třetí kapitole se blíže zaměřím na pojem pracovních podmínek zaměstnankyň. Nebudou zde chybět definice pracovních podmínek žen a informace o jejich druzích a funkcích. Jedna z podkapitol bude věnována také vývoji právní úpravy pracovních podmínek zaměstnankyň od poloviny 19. století.

Ve čtvrté kapitole se budu zabývat konkrétními pracovními podmínkami žen. Tato kapitola bude stěžejní v rámci mé diplomové práce. O každém institutu pohovořím a vymezím jeho úpravu ve vztahu k zaměstnankyním a naznačím jaký má pro ně význam.

V páté kapitole se podrobněji zmíním o mateřské a rodičovské dovolené, přičemž uvedu, jak jsou upraveny tyto instituty nejen v České republice, ale zaměřím se také na zahraniční právní úpravu a to konkrétně na právní úpravu mateřské a rodičovské dovolené v Německu, Francii a Švédsku.

Tato práce se zabývá tématem pracovních podmínek zaměstnankyň jen z pohledu pracovního práva. Samozřejmě, že řadu informací k tomuto tématu bychom našli i v oblasti práva sociálního zabezpečení a v dalších oborech, ale to už by překračovalo rámeček této práce.

Cílem mé diplomové práce je popsat klíčové věci týkající se tématu pracovních podmínek zaměstnankyň tak, aby ten, kdo si přečte tuto práci si udělal základní přehled o zaměstnávání žen a jaká jsou jejich práva a jaké záruky jim musí zaměstnavatel poskytnout, aby ona samotná a i její dítě bylo v pořádku po celou dobu jejího zapojení do pracovního procesu. Pracovní podmínky žen jsou klíčovým tématem dnešní, minulé i budoucí společnosti.

1. Postavení ženy na trhu práce

Pokud se podíváme na postavení ženy na trhu práce, zjistíme, že v průběhu doby došlo k výrazným změnám. Dříve bylo možné pozorovat, že žena byla chápána jako osoba, která měla na starosti zejména péči o domácnost a výchovu dětí. Jen zřídka se vyskytovalo, že by žena byla ekonomicky činná a přispívala by na udržení chodu rodiny svým příjmem. Tuto roli naopak zastával muž, jehož hlavním úkolem bylo zajistit rodinu po stránce finanční.

Avšak postupem doby dochází k většímu zapojení žen do pracovního procesu. Ženám se také více otevřel prostor pro studování, který jim umožnil získat kvalitnější a rozsáhlejší vzdělání a následně hodnotnější zaměstnání. Dříve byly podle mého názoru ženy zaměstnávány převážně na méně ohodnocené práce. Dnes není výjimkou, že žena zastává významnou funkci ve firmě a někdy je i nenahraditelnou a nebo si dokonce založí firmu sama a podniká. Ženy se prosazují také v oborech, které byly dříve doménou mužů, myslím tím hlavně různé technické obory. Projevují se zde určité touhy žen uplatnit své znalosti a schopnosti ve větší míře a přispět do rodinného rozpočtu druhým příjmem, jenž pomůže zvýšit určitý standard života jejich rodiny.

Práce je důležitým faktorem nejen v životě mužů, jak tomu bývalo dříve, ale i v životě žen, které se stávají stále více a více ambicióznější. Samozřejmě, že zde hraje roli také věk. Muž zpravidla po vystudování svého oboru začne pracovat na svém kariérním růstu a postupně získává lepší pracovní pozici. I žena si snaží zajistit po škole hodnotnou práci, ale také ví, že dříve či později bude chtít založit rodinu, což naruší možnost jejího sebevzdělávání v rámci zaměstnání, a proto s tím do budoucna počítá. Práce pro ni začne být samozřejmostí až v pozdějších letech, kdy již má své rodinné zázemí. V převážné většině pak spočívá výchova dětí na ženě, která je na mateřské a následně většinou na rodičovské dovolené, takže není ekonomicky činná nebo jen malou měrou. Pokud se žena rozhodne nečerpat rodičovskou dovolenou, ať již z důvodů finančních nebo protože zastává lukrativní funkci a chce se co nejrychleji vrátit do svého zaměstnání, je potřeba jí vytvořit takové pracovní podmínky, které umožní skloubit její práci s péčí o dítě. Rodičům s dětmi často také pomáhají jejich rodiče nebo využívají různých služeb, jako jsou mateřské školky či jesle, aby mohli vykonávat práci. Do práce se dříve vrací ženy s vysokoškolským vzděláním než ženy se základním vzděláním. Je to logické, protože ženy s vyšším vzděláním, zpravidla vykonávají kvalitnější zaměstnání

s odpovídajícím finančním ohodnocením, a proto je pro ně výhodnější, když se vrátí do práce, jakmile je to možné.¹

Ženy zastávají důležitou roli v mnoha oblastech života a jejich zaměstnanost se začala zvyšovat zejména po druhé světové válce.² Větší zapojení žen do pracovního procesu můžeme spatřovat zejména v zemích střední a východní Evropy. Česká republika se řadí také k těm, kde je vysoká zaměstnanost žen, v současné době tvoří každých 100 zaměstnanců asi 44 žen.³ Ženy se tím snaží dosáhnout větší nezávislosti na muži, zejména po stránce finanční a zvýšit si tak svoje sebevědomí. Přičemž v některých případech je dokonce nezbytností, aby žena byla zaměstnána na plný úvazek, protože se stará o rodinu sama. Osamělá žena s dítětem mnohdy přijímá i práci, která pro ni není příliš vhodná, ale aby zajistila rodinu, musí ji vykonávat. Z praxe je známo, že tyto ženy mají většinou problém nalézt vůbec nějaké zaměstnání, protože zaměstnavatelé se zdráhají jim nabídnout práci z obavy, že žena bude často chybět z důvodu péče o nemocné dítě.

Vůbec obecně se setkáváme s neochotou zaměstnavatelů nabízet práci ženám, protože se předpokládá, že budou jednou chtít založit rodinu, proto raději dávají firmy přednost mužským kandidátům. Dochází se zde k určité diskriminaci žen, kterým jsou spíše přisuzovány rodinné povinnosti než možnost kariérního růstu. Nejvíce jsou podle průzkumu učiněného Sociologickým ústavem AV ČR v roce 2003 postiženy ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po mateřské dovolené a ženy staršího věku.⁴ I když se jedná o průzkum, který je již několik let starý, podle mého názoru tyto skupiny žen stále patří mezi nejvíce znevýhodňované v rámci pracovněprávních vztahů. Vzhledem k důležitosti tohoto problému, se jím zabývám v následující podkapitole.

1.1 Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou důležitými pojmy v oblasti zaměstnávání žen. V televizi i v novinách se stále objevují kauzy týkající se daného tématu. I když je v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále už jen zákoník práce) zakotvena určitá úprava zajišťující ochranu a byly implementovány četné směrnice zasvěcené

¹ SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, s. 8.

² VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 13.

³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 372.

⁴ KŘÍŽKOVÁ, Alena, HAŠKOVÁ, Jana. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. [cit. 3. listopadu 2010]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.

zásadě rovnosti, přesto a nikoliv výjimečně dochází k diskriminaci žen ze strany zaměstnavatelů.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů náleží povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace a také zásada poskytování stejné mzdy nebo platu, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty podle § 13 odst. 2 písm. b) a c) zákoníku práce.

Zásadě rovnosti a zákazu diskriminace je pak věnován § 16⁵ zákoníku práce. K zakotvení této zásady do textu zákoníku práce došlo v důsledku tzv. harmonizační novely⁶, která s sebou přinesla významné změny. Jednou z nich bylo i transformování dvou směrnic do našeho právního řádu a to směrnice ES č. 76/207/EC, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky a směrnice ES č. 75/117/EEC, o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy.

Druhou euronovelou zákoníku práce (provedenou zákonem č. 46/2004 Sb.) byly do našeho právního řádu implementovány tři směrnice, jenž se vztahují k zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace. Konkrétně se jedná o směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etický původ, o směrnici Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a dále o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky.

Rovným zacházením se rozumí zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu věku, pohlaví, rasy, sexuální orientace, zdravotního postižení, víry a dalších diskriminačních znaků.⁷ Za diskriminaci z důvodu pohlaví je považována i situace, kdy je s ženou zacházeno ve srovnatelné situaci rozdílně z důvodu těhotenství nebo mateřství. Jako příklad diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích bych mohla uvést *rozsudek ESD ve věci C - 207/98, Silke-Karin Mahleburgové vers. Spolková země Meklenbursko – Přední Pomořansko*. V tomto případě zaměstnavatel odmítl uzavřít se žalobkyní, která byla zaměstnána jako zdravotní sestra, pracovní smlouvu na dobu neurčitou

⁵ Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

⁶ Tzv. první euronovela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb., účinným od 1. ledna 2001.

⁷ DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: 152 otázek a odpovědí z praxe*. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 5.

z důvodu jejího těhotenství v dané době. Argumentoval tím, že německá právní úprava nepřipouští pro těhotné ženy určité práce. ESD rozhodl, že žena sice z důvodu svého těhotenství není schopna po určitou dobu konat práci podle pracovní smlouvy, to však nezakládá právo zaměstnavatele odmítnout s ní uzavřít smlouvu na dobu neurčitou. Pokud by zaměstnavatel jednal proti tomuto závěru, dopouštěl by se diskriminace na základě pohlaví. ESD svůj závěr podpořil myšlenkou, že zaměstnankyně bude schopna výkonu práce, i když až po určité době (tedy po porodu).⁸

„Princip rovného zacházení nemůže platit bezvýjimečně ve všech případech. Výjimky však mohou být odůvodněny pouze zvláštní povahou práce, s ohledem na uznávané morální, náboženské nebo jiné kulturní hodnoty, které jsou pro povahu této práce považovány za nezbytné.“⁹

ESD se ve věci *C - 312/86, Evropská komise proti Francii* věnoval výjimkám ze zásady rovného zacházení na základě směrnice č. 76/207/EHS a dospěl k závěru, že každý stát je oprávněn zajistit ochranu ženám, jenž jsou v nevýhodném postavení z důvodu svého těhotenství nebo mateřství tím, že vymezí určité výjimky ze zásady rovného zacházení. Avšak tato ochrana nesmí být zneužívána k jinému účelu než bylo stanoveno. Proto se žena nemůže domáhat tohoto zvýhodnění tehdy, jestliže má stejné postavení jako muž.¹⁰

„Zásada rovného zacházení s muži a ženami tak neplatí bezvýhradně; výslovně se nevztahuje na vztahy upravující zaručenou ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství. Znamená to, že požadavek rovného zacházení nelze uplatňovat v přístupu k činnostem a profesím, jejichž výkon je v důsledku zákonného zákazu prací ženám (např. práce v podzemí) umožněn pouze mužům.“¹¹

Zaměstnavatel je povinen dodržovat zásadu rovnosti po celou dobu pracovněprávního vztahu, tedy od okamžiku jeho vzniku až po jeho skončení. Často se však lze setkat s tím, že již během pohovoru, se zaměstnavatel dotazuje ženy, zda má děti a pokud ano, jestli má zajištěno jejich hlídání a nebo kdy plánuje založit rodinu. Na základě těchto informací se pak rozhoduje, zda ji poskytne práci či nikoliv a pokud se mu nabízí možnost obsadit pracovní

⁸ DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 9, s. 6.

⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 108.

¹⁰ PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů* [online]. ICOS Český Krumlov, o.s., 2008 [cit. 3. listopadu 2010]. Dostupné na <http://css.krumlov.cz/DOC/144_Soudni_praxe_v_oblasti_diskriminace_na_trhu_prace.pdf>.

¹¹ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 44.

místo mužským kandidátem, dá této možnosti přednost. Takové jednání zaměstnavatele je však v rozporu se zákoníkem práce, konkrétně s § 30 odst. 2¹².

Žena může být svým způsobem diskriminována i při návratu do zaměstnání po vyčerpání mateřské či rodičovské dovolené, často například dosahuje menšího příjmu za stejnou práci jakou vykonává muž nebo je s ní zacházeno jinak než s mužem a podobně.

K odstranění diskriminace zejména vůči matkám malých dětí by přispělo, kdyby bylo učiněno několik změn. Jednou z nejdůležitějších by měla být změna spočívající v tom, že otcové by měli být více zainteresováni do péče o dítě a domácnost tak, aby zaměstnavatel nemohl mít při přijímání ženy do zaměstnání jistotu, že to bude právě ona, kdo později odejde na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dále by bylo vhodné zajistit, aby právní úprava zakotvovala pro zaměstnavatele více nástrojů, které bude moci využít k tomu, aby umožnil zaměstnanci lepší skloubení rodinného a pracovního života. Pokud je totiž zaměstnanec spokojen, zpravidla vychází zaměstnavateli vstříc, když potřebuje on zařídit nějaké záležitosti v zaměstnání. Ke zlepšení postavení žen na trhu práce by přispělo také, kdyby zde byly různé možnosti pro zapojení žen do práce během rodičovské dovolené, např. zaměstnání s individuální úpravou pracovní doby atd. Žena by si tak zachovala svoje zkušenosti a zároveň by si je udržovala aktuální po dobu, kdy by nebyla zaměstnána na plný úvazek.¹³

Zákaz diskriminace byl do zákoníku práce vložen tzv. harmonizační novelou, jak jsem uvedla již výše. Sám zákoník práce pojem diskriminace nedefinuje a přenechává to antidiskriminačnímu zákonu¹⁴, který rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci, přičemž za diskriminaci považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přijetím antidiskriminačního zákona bylo právo České republiky uvedeno do souladu s požadavky Evropského společenství. Současná právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce je omezená a v mnoha ustanoveních je právě odkazováno na antidiskriminační zákon. Naopak předchozí zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval podrobné vysvětlení, co se rozumí diskriminací a jaké prostředky ochrany má k dispozici dotčená osoba.

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou

¹² Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

¹³ SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, s. 12.

¹⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, který je platný od 29.6. 2009 a účinný od 1.9. 2009 (s výjimkou části druhé, jež je účinná od 1.12. 2009).

osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.¹⁵ Kauzu týkající se přímé diskriminace řešil ESD například ve věci *C-177/88, E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*, kde bylo stanoveno, že nezaměstnání ženy jen z důvodu těhotenství je považováno za přímou diskriminaci.

Naproti tomu nepřímá diskriminace je definována jako „takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“¹⁶

I ze zákazu diskriminace existují určité výjimky, které jsou taxativně vyjmenovány v 16 odst. 3¹⁷ zákoníku práce, ale i antidiskriminační zákon vymezuje v §§ 6 a 7, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

V případech, že dojde k porušení zásady rovnosti nebo zákazu diskriminace, může se dotčená osoba domáhat u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování. Dále může požadovat odstranění následků závadného jednání a samozřejmě i poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Jestliže by takové zadostiučinění nebylo považováno za uspokojivé, zejména proto, že došlo ke snížení důstojnosti nebo vážnosti zaměstnance ve společnosti, je možné vymáhat náhradu nemajetkové újmy v penězích, o níž může rozhodnout jen soud, jak vyplývá z antidiskriminačního zákona.

Ve sporech týkajících se porušení zákazu diskriminace je žalobce svým způsobem zvýhodněn, neboť platí obrácené důkazní břemeno dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Znamená to, že pokud žalovaný, tedy zaměstnavatel, neprokáže, že k diskriminačnímu jednání nedošlo, budou se brát tvrzení žalobce (zaměstnance) za prokázané.¹⁸

¹⁵ § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

¹⁶ § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona

¹⁷ Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

¹⁸ DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 9, s. 2.

1.1.1 Prameny právní úpravy

Důležitým pramenem, ve kterém nalezneme upravenou zásadu rovnosti je *Listina základních práv a svobod*. V jejím čl. 1 je zakotveno, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Důležitý je také čl. 3 odst. 1, jenž zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu.

V oblasti pracovního práva je tato zásada upravena v *zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce* v § 13 odst. 2 písm. b)¹⁹ a c)²⁰ a v § 14 odst. 2²¹. Dalším právním předpisem, jenž se zmiňuje o této zásadě je *zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, ale zcela zásadním pro toto téma je však *zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů* neboli antidiskriminační zákon, který obsahuje definice jednotlivých pojmů a podává nám ucelenou úpravu dané problematiky, jenž se vztahuje nejen na obor pracovního práva, ale také na další oblasti.

Tato zásada je upravena také v mnohých mezinárodních smlouvách, jenž musí být ratifikovány Parlamentem ČR a mají přednost před vnitrostátními zákony. Těmito smlouvami je Česká republika vázána na základě čl. 10 Ústavy. Podle mého názoru za nejdůležitější můžeme považovat například *Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen*, která pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18.3. 1982. Na základě čl. 10 Ústavy se stala součástí českého právního řádu. Dalším mezinárodněprávním dokumentem je *Opční protokol k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen*, kterým je ČR vázána a vstoupil pro ni v platnost 26.5. 2001, taktéž je součástí českého právního řádu na základě čl. 10 Ústavy. Jestliže se osoba domnívá, že byly porušeny její práva zakotvená v Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, tento Protokol jí dává možnost, jak se bránit a to formou informování Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen o tomto porušení. Tuto variantu smí poškozená osoba využít jen tehdy, jestliže se nejprve pokusila o obranu všemi dostupnými vnitrostátními opravnými prostředky.²²

Nesmíme zapomenout také na *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.

Evropská sociální charta se taktéž věnuje této problematice, byla přijata v roce 1961. Je dokumentem Rady Evropy, ve kterém je zakotveno právo na spravedlivé pracovní

¹⁹ Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců.

²⁰ Zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

²¹ Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

²² DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: 152 otázek a odpovědí z praxe*. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 7.

podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci a další práva týkající se pracovního práva. V čl. 20 je stanoven cíl zajistit rovné zacházení v pracovněprávních vztazích.

Neméně důležitou je i *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*, jenž byla vyhlášena Radou Evropy v roce 1950 a obsahuje článek 14 zakotvující zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. „Toto ustanovení bývá aplikováno ve spojení s porušením jiného hmotněprávního článku Úmluvy.“²³

Poslední smlouvou, kterou bych chtěla zmínit je *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání*.

Vzhledem k povinnosti České republiky implementovat směrnice Evropského společenství do vnitrostátního právního řádu, jsme přijali řadu směrnic, jenž mají vztah k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace. Mezi nejdůležitější můžeme zařadit: *Směrnici Rady 76/207/EHS* ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení po muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; *Směrnici Rady 79/7/EHS* ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení; *Směrnici Rady č. 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a *Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES* ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Samozřejmě, že existují i další směrnice, jenž mají značný význam z hlediska daného tématu.

²³ DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 9, s. 3.

2. Pracovní podmínky obecně

Práce je pro každého člověka v současné době nezbytným nástrojem, jak získat prostředky k obživě. Zaměstnání činíme za určitých podmínek, které nám říkají, jak ho máme provádět a jaká máme při něm práva a povinnosti. Tyto podmínky nazýváme pracovní podmínky. Každá osoba by dokázala zhruba vysvětlit, co se jimi rozumí, avšak zákonnou definici bychom hledali marně.

Je nezbytné stanovit takové pracovní podmínky, které umožní člověku vykonávat práci bez ohrožení jeho života, ale zároveň mu umožní kvalitní pracovní výsledky. Nejen z těchto důvodů by měla být jejich stanovení věnována náležitá péče. I v Listině základních práv a svobod v čl. 28 se říká, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a hlavně na uspokojivé pracovní podmínky.

2.1 Pracovní podmínky – pojem

Nyní bych se pokusila nastínit alespoň několik definic pracovních podmínek, tak jak je podávají různí autoři. Jejich pohled na tento pojem se různí, někteří na pracovní podmínky nahlíží ze širšího pohledu, jiní je zase vymezují poněkud úžeji. Sám zákoník práce tento pojem nedefinuje.

Vladimír Vitásek rozlišuje mezi pojmy pracovní podmínky a péče zaměstnavatele o zaměstnance. Pod souslovím *pracovní podmínky* rozumí pracovní podmínky v užším pojetí a chápe je jako „soubor práv a povinností, které mají přímou souvislost s plněním pracovních úkolů pracovníka, vyplývajících ovšem z pracovněprávních vztahů, jejichž objektem je výkon práce. Řadí sem povinnost zaměstnavatele přidělovat pracovníku práci podle obsahu pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci sjednanou mzdu, stanovení délky pracovní doby, délky dovolené a další. Kdežto pojem *péče zaměstnavatele o zaměstnance* chápe jako souhrn povinností, popř. fakultativních plnění zaměstnavatele, které nemají přímou souvislost s plněním pracovního závazku a označuje je za pracovní podmínky v širším pojetí. Pod tento pojem zařazuje zajištění vyhovující organizace práce a potřebného počtu pracovníků pro ten který úsek, zajištění vhodného pracovního prostředí pro pracovníka na pracovišti, zajištění nezbytného příslušenství, např. skladištních prostor, hygienických zařízení, umýváren a další.“²⁴

²⁴ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 32-33.

Jednou z mnoha definic, která je spíše stanovena obširněji, je vymezení, které podává *Věra Štangová*, jenž chápe pracovní podmínky jako „soubor materiálních a pracovních podmínek, za nichž se realizuje účast občanů na společenské práci.“²⁵

Mezi autory, kteří charakterizují tento pojem obecněji, patří i *Milan Galvas*, jenž popisuje pracovní podmínky jako „soubor činitelů, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem práce. Tento autor rozlišuje *pracovní podmínky v širším slova smyslu* – tzv. *vnější pracovní podmínky*, kam řadíme umístění pracoviště do určitého regionu s danými podmínkami demografickými, ekologickými, klimatickými a sociálně ekonomickými. Zahrnujeme mezi ně i počet a strukturu obyvatel, stupeň znečištění životního prostředí, úroveň zdravotní péče, způsob a délku dopravy do zaměstnání, úroveň služeb, stupeň nezaměstnanosti apod. včetně např. možnosti podnikání v případě ztráty zaměstnání. Na druhé straně stojí *pracovní podmínky v užším slova smyslu*, které dělí na 1. pracovní podmínky spjaté přímo s pracovním procesem, které označujeme jako *materiálně technické pracovní podmínky*. Jsou dány technickými, technologickými a materiálovými parametry výrobního procesu. Jde tedy o vybavení stroji a zařízeními, jejich technickou úroveň a podmínky lidské obsluhy, úroveň pracovního prostředí, tj. prostředí, ve kterém je práce bezprostředně vykonávána, psychofyziologické faktory a podmínky bezpečnosti práce. K pracovním podmínkám v užším slova smyslu řadí dále 2. pracovní podmínky spjaté s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době – tzv. *pracovní podmínky nehmotné povahy*, které působí na zaměstnance nepřímo. Pracovní podmínky nehmotné povahy lze dále rozdělit na: organizační (dělba práce, rozvržení pracovní doby apod.), ekonomicko-sociální (mzda, zaměstnanecké akcie apod.), sociálně psychologické aspekty práce (vztahy na pracovišti, možnost odborného růstu apod.).“²⁶

I autorka *Gabriela Halířová* zaujímá ve svém článku jistý pohled na pracovní podmínky a vnímá je jako „souhrn práv a povinností, za kterých zaměstnanec realizuje své právo na práci, aniž by to bylo na újmu jeho zdraví, jakož i soubor všech podmínek, které na zaměstnance při výkonu práce přímo nebo nepřímo působí.“²⁷

Snažila jsem se zde podat pár definic na objasnění tohoto pojmu. Samozřejmě, že existuje celá řada dalších, ale podle mého názoru pro pochopení tohoto pojmu postačuje těchto několik. Vždy jsou vymezeny v užším nebo širším pojetí a nakonec je chápeme jako

²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987, s. 53.

²⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 453-454.

²⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 521.

podmínky, za nichž zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele. Podle mě jsou lepší ta širší vymezení, protože ať chceme nebo ne, musíme připustit, že člověk je bytost velice vnímavá, jenž přijímá různé podněty z vnějšku. I samotné pracovní výkony jsou ovlivňovány nejen konkrétními pracovními podmínkami stanovenými zaměstnavatelem, ale i skutečnostmi, které nejsou pracovními podmínkami v pravém slova smyslu.

2.2 Pracovní podmínky – funkce

Nejdůležitější funkcí pracovních podmínek a vůbec pracovního práva je *ochranná funkce*. Vznikla v důsledku toho, že zaměstnanec je považován za slabší stranu vůči zaměstnavateli, a proto bylo nutné zajistit jeho ochranu tak, aby nebyl znevýhodněn. Je brán ohled na jeho život a zdraví, ale také jsou zaručena jeho nejrůznější práva. Projevů ochranné funkce v zákoníku práce bychom našli hned několik. Vždy mají za následek, že určitým způsobem je posíleno právní postavení zaměstnance, je mu přiznáno více práv a zvýhodnění oproti zaměstnavateli. První důsledek této funkce můžeme spatřovat například u problematiky skončení pracovního poměru. V § 50 odst. 3 zákoníku práce se říká, že zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. V tomto ustanovení má tedy zaměstnanec lepší postavení než zaměstnavatel, který naopak může dát výpověď jen z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Taktéž zákaz výpovědi zaměstnavatelem slouží k ochraně zaměstnance ve vymezených situacích. I v rámci úpravy pracovní doby je zaměstnanec svým způsobem chráněn stanovením její nejvyšší přípustné délky a vymezením dob přestávek.²⁸

Pracovní právo stanoví také určité požadavky pro výkon práce tak, aby nebyl ohrožen život a zdraví zaměstnance. K zajištění tohoto cíle slouží zejména různé předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy o pracovních podmínkách žen, ale i předpisy stanovující maximální délku pracovní doby a další.²⁹ Pokud jde o pracovní podmínky, konkrétní projev ochranné funkce spatřujeme zejména v § 224 odst. 1³⁰ zákoníku práce, v němž je zaručeno, že zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci vhodné podmínky k práci. Taktéž

²⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity* [online]. Masarykova univerzita [cit. 4. listopadu 2010]. Dostupné na <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav__1549_.pdf>.

²⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 115.

³⁰ Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců, d) závodní preventivní péči.

zákaz některých prací ženám či převedení na jinou práci v případě, že vykonává nevhodnou práci, slouží k ochraně uvedeného subjektu.

Společensko-politická funkce je další důležitou funkcí pracovních podmínek. „Jde v podstatě o to, aby každý pracovník mohl se ctí a bez ohrožení svého života a zdraví plnit všechny náročné úkoly vyplývající z pracovněprávních vztahů a aby měl přitom současně zaručenou realizaci veškerých práv, která mu z těchto vztahů vyplývají a jsou dána ústavou.“³¹

Poslední funkcí pracovních podmínek, kterou bych chtěla zmínit je *funkce ekonomicko-sociální*. Její smysl spočívá v tom, že pokud chce zaměstnavatel, aby bylo dosahováno kvalitních pracovních výsledků, musí zajistit zaměstnanci takové pracovní podmínky, které lze označit za uspokojivé. Pokud totiž zaměstnanec bude spokojen v práci, bude ochoten vycházet zaměstnateli vstříc.³²

2.3 Zvláštní pracovní podmínky

V pracovněprávních vztazích vystupují určité kategorie osob, které by vzhledem ke svým zvláštnostem mohly být znevýhodňovány, a proto je potřeba zajistit jejich ochranu stanovením zvláštních pracovních podmínek. Tím bude zaručena jejich rovnoprávnost vůči ostatním účastníkům pracovněprávních vztahů. Mezi tyto „oslabené“ osoby, které potřebují pomoc patří i ženy, které by bez zajištění této zvláštní úpravy měly slabší postavení. Povinnost garantovat jim určitá zvýhodnění vyplývá z mnoha mezinárodních dokumentů, ale také z Listiny základních práv a svobod a to z čl. 29, v němž se hovoří o tom, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Gabriela Halířová chápe zvláštní pracovní podmínky buď jako samostatný pojem, kdy jejich charakteristickým rysem narozdíl od obecných pracovních podmínek je poskytnutí intenzivnější ochrany subjektům vyjmenovaným v čl. 29 Listiny základních práv a svobod, jimž také stanoví příznivější podmínky. Ale na druhé straně tvrdí, že zvláštní pracovní podmínky jsou zároveň i určitým podruhem obecných pracovních podmínek.³³

Stejný názor zastává i *Vladimír Vitásek*, který považuje zvláštní pracovní podmínky za jeden z druhů pracovních podmínek v tzv. užším pojetí.³⁴

³¹ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 35.

³² HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 522.

³³ Tamtéž, s. 522-523.

³⁴ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 36.

Věra Štangová popisuje zvláštní pracovní podmínky jako „specifické podmínky, které jsou v zájmu ochrany zaměstnaných žen odlišné od obecných pracovních podmínek.“³⁵ Je logické, že kdyby neexistovaly obecné pracovní podmínky, nebylo by nutné ani vytvářet kategorii zvláštních pracovních podmínek.

³⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987, s. 53.

3. Pracovní podmínky zaměstnankyň

Ženy jsou nejen účastníky pracovněprávních vztahů, ale zároveň mají na starosti péči o děti a domácnost. Vzhledem k této jejich další „funkci“ by mohly být v pracovněprávních vztazích diskriminovány oproti mužům, proto k zajištění rovnoprávnosti bylo potřeba zakotvit zvláštní právní úpravu pro zaměstnankyně. Mezi významná sociální práva zařazujeme i právo na zvláštní pracovní podmínky³⁶, jenž je zaručeno v čl. 29 Listiny základních práv a svobod. Věra Štangová říká, že „pro zajištění rovnoprávnosti žen s muži je třeba vytvořit vhodné pracovní podmínky v oblasti ekonomické, politické a právní. Jedná se zde především o zajištění realizace důležitých sociálních práv a rovného postavení žen s muži, pokud jde např. o právo na vzdělání a získání kvalifikace, přístup k výkonu povolání a funkcí.“³⁷

Vytvoření zvláštní právní úpravy pro zaměstnankyně je odůvodňováno dvěma hledisky:

1. hlediskem biologickým: je známo, že ženy nejsou tak fyzicky zdatné jako muži a vykonávání některých prací by pro ně mohlo být nebezpečné, případně by mohlo ohrozit jejich budoucí mateřské poslání;
2. hlediskem společenským: žena se v určitém stádiu svého života zpravidla stává matkou a v důsledku toho pak na ní spočívá následná péče o dítě. Tedy kromě povinností souvisejících se zaměstnáním, má také povinnosti spojené s péčí o domácnost a její členy.³⁸

Tyto hlediska se nejvíce projevují u těhotných žen a matek malých dětí, které jsou ještě více zatíženy, a proto jim musí být poskytnuta intenzivnější ochrana. Je zájmem celé společnosti chránit těhotenství a mateřství ženy, protože to má následný vliv na zdravý vývoj budoucí generace. V zákoníku práce jsou upraveny zvláště pracovní podmínky žen obecně od pracovních podmínek těhotných žen a matek malých dětí.

3.1 Pracovní podmínky zaměstnankyň – pojem

V této podkapitole bych ráda nastínila opět několik pohledů na pracovní podmínky žen tak, jak je vidí různí autoři. Jejich pojetí se opět liší podle toho, co vše pod tento pojem zahrnují.

³⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 373.

³⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987, s. 51.

³⁸ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo po vstupu do EU*. Brno: CPBooks, a.s., 2005, s. 47.

Marie Kalenská ve své knize chápe zvláštní pracovní podmínky žen jako „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.“³⁹ Z tohoto pojetí vychází také *M. Bělina* ve své knize.⁴⁰

Vladimír Vitásek pojímá zvláštní pracovní podmínky jako „soubor práv a povinností, které mají přímou (bezprostřední) souvislost s plněním konkrétních pracovních úkolů žen, vyplývajících nejen z pracovního poměru, nýbrž i z právních poměrů vznikajících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejichž objektem je výkon práce a jejichž účelem je umožnit jim plnění těchto pracovních úkolů bez újmy na jejich zdraví a na plnění jejich dalších společenských funkcí, spočívajících zejména v péči o domácnost a rodinu.“⁴¹ Jeho definice je poněkud užší než ta, kterou podává *Marie Kalenská*.

Dalším významným autorem, jenž definuje zvláštní pracovní podmínky žen je *Milan Galvas*, který o nich píše jako o „souboru práv žen a jim odpovídajících povinností zaměstnavatelů i některých dalších orgánů, jejichž úkolem je zajistit ženám možnost úplného uplatnění vlastních schopností v pracovním procesu, aniž by to bylo na újmu jejich zdraví a mateřského poslání.“⁴²

Věra Štangová se k této problematice vyjadřuje tak, že spíše dává přednost širšímu pojetí pracovních podmínek žen. Píše, že „je nejen v zájmu žen, ale i v zájmu samotných zaměstnavatelů, aby realizovali i ty povinnosti, které sice nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů žen, ale mohou toto plnění po kvalitativní stránce významně ovlivnit a zároveň usnadnit ženám plnění jejich společenských funkcí.“⁴³

Neméně důležitým je také názor *Gabriely Halířové* na toto téma. Ta dochází k závěru, že zvláštní pracovní podmínky žen jsou „souborem zvláštních práv žen a souhrnem právních povinností zaměstnavatelů, jejichž cílem je umožnit ženám v pracovněprávních vztazích plnohodnotné zapojení do pracovního procesu tak, aby bylo současně chráněno jejich zdraví, popř. těhotenství a zdravý vývoj dětí.“⁴⁴

³⁹ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 222.

⁴⁰ Jeho definice je v knize: BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 373.

⁴¹ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 41.

⁴² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 458.

⁴³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987, s. 55.

⁴⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 525-526.

Všechny tyto definice mají svým způsobem pravdu a záleží jen na tom, z jakého úhlu se na zvláštní pracovní podmínky žen díváme. Žádnou z nich nelze považovat za hlavní. Zaměstnavatel by měl podle mého názoru stanovit takové pracovní podmínky, jenž umožní ženě skloubit zaměstnání a péči o děti a domácnost. Pokud má totiž žena problémy v rodině, např. se zajištěním vhodných jeslí nebo mateřské školky pro dítě, zpravidla se to následně odrazí i v práci a zaměstnavatel musí řešit její nepřítomnost na pracovišti, což je pro něho značnou zátěží. Proto by mělo být hlavním cílem, aby se zaměstnavatel se ženou dohodl na takových podmínkách, jenž budou vyhovovat oběma stranám pracovněprávního vztahu a budou vést ke kvalitním pracovním výsledkům.

3.2 Pracovní podmínky zaměstnankyň – druhy a funkce

Mezi pracovní podmínky zaměstnankyň můžeme zařadit určitě *zákazy některých prací*, jenž jsou vyjmenovány přímo v zákoníku práce, ale stanoví je také Ministerstvo zdravotnictví ve své vyhlášce. Tyto práce jsou zakázány zaměstnankyním zejména ze zdravotních důvodů, protože by mohly vážně ohrozit jejich život, zdraví, těhotenství nebo mateřství.

Mezi druhy pracovních podmínek řadíme taktéž *převedení na jinou práci*, které se využívá v případě, že těhotné zaměstnankyně konají práci, která je jim zakázána nebo která je ohrožuje podle lékařského posudku.

Určitou úpravu nalezneme také u *pracovních cest*, na které mohou být těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let vysílány jen s jejich souhlasem. Pokud jde o *přeložení*, může tak být učiněno jen na jejich žádost.

Dalším druhem pracovních podmínek je *úprava pracovní doby*. Určité kategorie osob vyjmenované v zákoníku práce mohou požádat o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen jim vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pokud jde o *práci přesčas*, tu nesmějí vykonávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok nesmí být nařízena.

K druhům pracovních podmínek bychom mohli určitě přiřadit i *zákaz výpovědi danou zaměstnavatelem* v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. V této souvislosti můžeme zmínit také *zákaz okamžitého zrušení* pracovního

poměru zaměstnavatelem s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnancem na rodičovské dovolené.

Pokud jde o druhy pracovních podmínek můžeme zmínit i *mateřskou a rodičovskou dovolenou*, jenž hrají v životě zaměstnankyně i zaměstnance důležitou roli. Podrobněji se těmto institutům budu věnovat ve své práci v následujících kapitolách.

Základní funkcí pracovních podmínek žen je „zajistit ženám rovnocennou účast na uplatnění s muži na všech úsecích práce, při současné ochraně jejich zdraví a společenského poslání, zejména vzhledem k péči o rodinu a domácnost. Jde tu tedy o realizaci zvýšené péče státu v sociální sféře v rámci péče o zabezpečení a zvýšení hmotné, zdravotní a kulturní úrovně všech občanů, která ženám zabezpečuje jednak právo na práci, jednak i určité minimum kultury práce.“⁴⁵

3.3 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek zaměstnankyň od poloviny 19. století

Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň prošla značným vývojem a doznala řady změn. I když se budu soustředit na vývoj od poloviny 19. století, pro ucelený náhled je potřeba říci několik slov i k předchozí době.

Ve starších dobách (před vydáním zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce) nebyly ženy zaměstnávány v takové míře, jak se tomu děje dneska. Proto není divu, že úprava pracovních podmínek žen nebyla na dobré úrovni a jen stěží bychom našli úpravu pracovních podmínek v jediném předpise.

V době, kdy se začaly zavádět domácí práce a manufaktury, dochází k většímu zapojení žen do pracovního procesu. I rozvoj průmyslu znamenal, že ženy byly více najímány na různé práce v továrnách, kde se pro ně našlo místo s ohledem na jejich schopnosti vykonávat danou práci. I v minulosti platilo, že ženy byly zpravidla za stejnou práci hůře ohodnoceny než muži.⁴⁶

Významné změny, jenž měly zajistit ženám lepší podmínky, nastaly až v rámci tzv. *ochranného zákonodárství* v druhé polovině 19. století, které bylo výsledkem snahy dělnické třídy, která se snažila dosáhnout zakotvení kvalitnějších pracovních a životních podmínek.⁴⁷ Je potřeba zmínit živnostenský řád z roku 1859, ve znění novely z roku 1885, ve kterém zákonodárci mysleli i na nerovnoprávné postavení ženy v pracovním procesu, a proto zde

⁴⁵ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 41.

⁴⁶ Tamtéž, s. 69.

⁴⁷ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 24.

ustanovili i několik paragrafů, jenž byly věnovány ochraně žen. V praxi však tato úprava neměla příliš význam, protože zde nebyl žádný orgán, jenž by dohlížel na její dodržování. Zlom nastal až později, kdy byly zákonem o zřizování živnostenských dozorů z roku 1883 zavedeny inspekce, jenž měly na starost kontrolní funkci.⁴⁸

Veškerá přijímaná ustanovení se však věnovaly ženám obecně a nedocházelo k žádnému zvýhodnění ženy po dobu těhotenství či mateřství. Pro těhotné ženy a matky měla význam až *novela živnostenského řádu učiněná v roce 1885*, jenž mimo jiné stanovila, že „šestinedělky mohou být zaměstnány v pravidelném živnostenském zaměstnání teprve za čtyři neděle po slehnutí. V dané době nebyl ještě zakotven institut mateřské dovolené.“⁴⁹

Na začátku 20. století dochází k velkému rozvoji ochranného zákonodárství, pokud jde o pracovní podmínky žen, těhotných žen a matek. Do popředí zájmu státu se dostává otázka zajištění alespoň takových pracovních podmínek, jenž zajistí ochranu života a zdraví zaměstnanců při výkonu práce. Naše *první československá ústava (zákon č. 121/1920 Sb.)* nevěnovala této problematice žádnou pozornost, ale například *zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní* garantoval určitou ochranu ženám v zaměstnání.

V době *německé okupace* se zákonodárství na úseku pracovního práva žádným způsobem nevyvíjelo. Po osvobození se začala situace poněkud zlepšovat. Určitým pokrokem byl *Košický vládní program*, kdy „poprvé v historii naší sociální politiky dochází k tomu, že společnost staví do popředí svých zájmů v této oblasti péči o matku a dítě a rodiny s dětmi.“⁵⁰

Významným předpisem byl *zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění* přijatý v roce 1948, který provedl podstatnou změnu v postavení dělníků k lepšímu oproti dalším skupinám zaměstnanců. Tento zákon také zasáhl do oblasti dávek vyplácených zaměstnankyním, přičemž šlo zejména o peněžitou pomoc v mateřství, která jim náležela po dobu 18 týdnů.⁵¹

Následující vývoj s sebou přinesl i přijetí *Ústavy 9. května – zákona č. 150/1948 Sb.*, který zakotvoval různá ustanovení a některá z nich byla věnována i ženám. Bylo zde například stanoveno právo žen na zvláštní pracovní podmínky vzhledem k těhotenství, mateřství a péči o děti.

Dalším důležitým mezníkem bylo přijetí *Ústavy ČSSR – zákona č. 100/1960 Sb.* Významným byl z pohledu této problematiky zejména čl. 27, který „pamatoval na zvláštní

⁴⁸ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 70.

⁴⁹ Tamtéž, s. 70-71.

⁵⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987, s. 21.

⁵¹ Tamtéž.

úpravu pracovních podmínek žen a jejich zdravotní péči při těhotenství a mateřství, což vše mělo zajistit rovnoprávné uplatnění žen v rodině, práci a ve veřejné činnosti.⁵²

Ochraně žen se věnoval i *zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky*, který vstoupil v účinnost 1. dubna 1964. Mezi změny, které byly nastoleny na základě tohoto předpisu, můžeme zařadit např. zakotvení tzv. další mateřské dovolené do jednoho roku věku dítěte. Také doba, kdy žena zůstávala s dítětem na mateřské dovolené se v její prospěch prodloužila na 22 týdnů, což jí umožňovalo déle se starat o dítě. Hlavním cílem tohoto zákona bylo přispět ke zrovnoprávnění žen.⁵³

V následujícím období začaly postupně práce na kodifikaci pracovního práva. Ústřední rada odborů vypracovala návrh, který byl schválen Národním shromážděním jakožto *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*. Tento zákon je považován v historii ČSSR za klíčový, neboť díky němu došlo k zakotvení právní úpravy pracovního práva do jednoho předpisu a taktéž sjednotil úpravu pracovního práva v českých zemích a na Slovensku.⁵⁴ Před jeho přijetím existovalo jen mnoho dílčích zákonů, jenž se věnovali pracovnímu právu. Pracovním podmínkám žen byla věnována samostatná hlava, což svědčí o zájmu zakotvit pro tuto skupinu zaměstnanců kvalitní úpravu a poskytnout jim určitá práva, jenž jim zaručí rovnoprávné postavení v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce například zakotvoval mateřskou a rodičovskou dovolenou, možnost úpravy pracovní doby nebo převedení těhotné ženy na jinou práci, pokud vykonávala práci, která byla pro ni nevhodná z důvodu těhotenství a další. Tento zákon platil do 31. prosince 2006.

V roce 1994 byla provedena významná novela zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, která přinesla mnoho důležitých změn. Jednou z klíčových byla nová *úprava noční práce žen*. Do konce května 1994 platil zákaz noční práce pro všechny ženy, byly zde samozřejmě určité výjimky. Zákoník práce však zakotvoval absolutní zákaz noční práce pro těhotné ženy a ženy, které pečovaly o dítě mladší než 1 rok. Zmiňovanou novelou byl zákaz noční práce žen zrušen v souladu s požadavky Úmluvy MOP č. 171 o noční práci. Důsledkem toho bylo i zavedení nové povinnosti zaměstnavatele v § 153 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, na základě níž byl zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těhotné ženy o zařazení na denní

⁵² VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 74.

⁵³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987, s. 23.

⁵⁴ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 27.

práci, pokud pracovala v noci.⁵⁵ I ESD potvrdil, že zákaz noční práce pro ženy není na místě tam, kde jsou podrobeny stejným rizikům při práci v noci jako muži.⁵⁶

Další rozdíl oproti současnému zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce spočíval v *úpravě nepřezítého odpočinku mezi dvěma směny*. „Podle § 90 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. mohl být odpočinek v některých případech zkrácen až na 8 hodin. Ženám, které pracovaly v nepřezitém provozu, však mohl být tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin. Podle § 151 musel být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, který se poskytoval ženám, připadat vždy na dobu mezi 22. hodinou a 6. hodinou následujícího dne – s výjimkou případů, kdy byla přípustná noční práce žen.“⁵⁷ V současném zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce se tato úprava nepřezítého odpočinku mezi dvěma směny ve vztahu k ženám ani nevyskytuje.

V původním znění zákona č. 65/1965 Sb. se také hovořilo o tzv. *další mateřské dovolené*, což je dnešní institut rodičovské dovolené.

Od 1. ledna 2007 je v účinnosti současný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který se věnuje pracovním podmínkám žen v Části desáté a to v Hlavě IV nazvané Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, konkrétně se k mému tématu vztahuje Díl 2 (Pracovní podmínky zaměstnankyň), Díl 3 (Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby) a Díl 4 (Přestávky ke kojení). V rámci zákoníku práce se však pracovním podmínkám věnují i další ustanovení, která se nacházejí v jeho různých částech, např. převedení na jinou práci či zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem, ale i mateřská či rodičovská dovolená jsou upraveny v jiných částech zákoníku práce než v Části desáté.

⁵⁵ RADVANOVÁ, Senta a kol. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Univerzita Karlova, 1997, s. 83.

⁵⁶ Rozsudek ESD ze dne 25. července 1991, *Stoeckel*, C - 345/1989

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. *Československé pracovní právo*. Praha: VŠEHRD, 1991, s. 139.

4. Platná právní úprava jednotlivých pracovních podmínek zaměstnankyň

Zaměstnankyním je poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích, zejména pokud jde o těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu.

Tato ochrana je poskytována nejen po celou dobu trvání pracovního poměru, ale také při jeho změně nebo skončení. K pracovním podmínkám, jež chrání zaměstnankyni po dobu pracovního poměru řadíme zákaz některých prací, úpravu pracovní doby, přestávky ke kojení, mateřskou a rodičovskou dovolenou. K těm, které poskytují ochranu při změně pracovního poměru patří převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení. Konečně jsou zde i pracovní podmínky, jež poskytují určité zvýhodnění zaměstnankyním při skončení pracovního poměru a kam zařazujeme zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.⁵⁸ Nyní bych se pokusila nastínit, jak jednotlivé pracovní podmínky fungují. Budu se jimi zabývat v tom pořadí, jak jsou upraveny v zákoníku práce s tím, že zákaz výpovědi a okamžitého zrušení a mateřskou a rodičovskou dovolenou jsem si nechala nakonec s ohledem na to, že tyto instituty jsou upraveny mimo Část desátou zákoníku práce.

4.1 Zákaz některých prací ženám

Vysoká zaměstnanost žen se projevuje i tím, že v dnešní době vykonávají ženy práce, dříve výlučně vyhrazené jen mužům. Některé z těchto prací, obzvláště v průmyslu, jsou však fyzicky náročné a mohly by ohrozit život a zdraví žen, proto byl stanoven zákaz určitých prací, jež má svým způsobem chránit ženy. Potřeba uzákonění takového zákazu je odůvodněna také tím, že ženy mají navíc vedle povinností ze zaměstnání také povinnosti související s péčí o domácnost a rodinu. Je potřeba chránit zdraví ženy tak, aby nebylo ohroženo její mateřské poslání v budoucnu. K tomu přispívá také čl. 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, v němž se stanoví, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Zákoník práce upravuje tuto problematiku v § 238 odst. 1⁵⁹, kde stanoví zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů anebo při ražení tunelů a štol s určitými

⁵⁸ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 82.

⁵⁹ Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, b) zdravotnické a sociální služby, c) provozní praxi při studiu, d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

výjimkami taxativně vyjmenovanými v tomtéž paragrafu. Jde tedy o práce, které jsou pro ženy nevhodné vzhledem k obtížnosti a namáhavosti spojenými s těmito činnostmi. I kdyby žena měla předpoklady pro výkon takových prací, zaměstnavatel s ní nemůže uzavřít pracovní poměr ani není možné se na tom dohodnout.⁶⁰ Pokud jde o zakazy prací pro zaměstnankyně, je zcela nepodstatné, zda má sjednán pracovní poměr nebo práci vykonává na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože tento institut se vztahuje na obojí.⁶¹

Významnou je zde *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 45/1935, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů*, jenž vstoupila v platnost pro tehdejší Československo v roce 1951 a Česká republika, jako nástupnický stát, převzala tuto úmluvu a je povinna se jí řídit od 1. ledna 1993. Podle této úmluvy je stát povinen ve svém zákonodárství zajistit, aby žena nebyla zaměstnávána zakázanými pracemi, jenž jsou uvedeny v naší právní úpravě v § 238 odst. 1 zákoníku práce.

Tato úmluva se však po vstupu České republiky do Evropské unie s ohledem na zásadu rovnosti žen a mužů a zákaz diskriminace dostala do rozporu se *směrnicí Rady č. 76/207/EHS, ve znění směrnice č. 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky*.

I ESD se zabýval zákazem prací všem ženám a konstatoval, že není správné je vyloučit z možnosti vykonávat určitou práci jen z toho důvodu, že jsou slabší či citlivější vůči určitým pracím než-li muži. Sdílí názor, že je potřeba zajistit zvláštní ochranu jen ženám, jenž jsou v důsledku těhotenství či následné péče o dítě oslabeny po fyzické i psychické stránce.⁶² Touto otázkou se zabýval například ve věci *C-222/84 Johnston*, *C-285/98 Kreil* nebo *C-203/03 Komise v. Rakousko* a další, v nichž došel k těmto závěrům.

Jedinou možností jak vyřešit tuto situaci bylo vypovězení Úmluvy MOP č. 45/1935, které je možné podle podmínek v ní stanovených každých 10 let ode dne podepsání úmluvy. Česká republika se musela rozhodnout k tomuto kroku, jinak by ji hrozily závažné důsledky. Do § 396 zákoníku práce bylo také zakotveno, že ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů.

⁶⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 529.

⁶¹ BOGNÁROVÁ. In BĚLINA, Miroslav a kolektiv (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 628.

⁶² *Návrh usnesení Senátu Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 9. listopadu 2010]. Dostupné na <<http://senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/44513/37891>>.

„Sněmovním tiskem č. 336/2007 – vládní návrh, kterým se Parlamentu České republiky předkládá návrh na vypovězení Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 45 ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, a článku 8 odst. 4 Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961, byly učiněny kroky směřující k vypovězení této úmluvy. Poslanecká sněmovna schválila vypovězení uvedené úmluvy dne 5.2. 2008 a Senát dne 16.1. 2008. Předsedovi vlády byla věc předložena k podpisu dne 15.2. 2008.“⁶³

V současné době nacházíme rozpor v textu našeho zákoníku práce, pokud jde o zákaz prací všem ženám. Česká republika se sice odhodlala k vypovězení úmluvy MOP č. 45/1935 v roce 2009, ale text zákoníku práce nebyl změněn tak, aby to odpovídalo současné situaci.⁶⁴

Ve srovnání s dřívější úpravou došlo k další změně týkající se zákazu prací pro všechny ženy. Ministerstvo zdravotnictví mohlo do konce roku 2000 vymezit *vyhláškou* č. 261/1997 Sb. práce zakázané všem ženám. Jakmile byla do našeho právního řádu zakotvena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci, začal se zákaz prací pro všechny ženy jevit jako diskriminační, znemožňující jim rovné postavení vůči mužům. Proto došlo ke zrušení zákazu prací všem ženám a od 1. ledna 2001 jsou ženám zakázané jen práce výslovně uvedené v § 238 odst. 1 zákoníku práce.⁶⁵

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb. byla nahrazena *vyhláškou MZ* č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány pouze těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým. Tato vyhláška lépe odpovídá požadavkům směrnice Rady ES 92/85 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků.

Podle mého názoru se zde jedná o zbytečné mrhání časem, pokud jde o rušení zákazu stanoveného v § 238 odst. 1 zákoníku práce. Sice po právní stránce bude vše v pořádku a zarputilí zastánci zásady rovnosti budou spokojeni, ale praxi to téměř neovlivní. S jistotou můžeme říci, že ženy náhle neprojeví zájem pracovat v podzemí. Moc dobře ví, že tyto práce jsou dost fyzicky náročné už i pro muže, kteří leckdy mají problém se s tím vyrovnat, a proto se nebudou ucházet o takové zaměstnání.

⁶³ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, s. 634.

⁶⁴ JAKUBKA, Jaroslav a kolektiv. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2010, s. 351.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 374.

4.2 Práce zakázané těhotným ženám, ženám, které kojí a matkám do konce devátého měsíce po porodu

Těhotné ženy, kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu jsou ještě více citlivější k určitým druhům prací vzhledem ke svému těhotenství či mateřství, proto bylo potřeba zajistit intenzivnější ochranu těmto skupinám zaměstnanců. Hlavním cílem je chránit jejich mateřské poslání.

Práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu zakotvuje zákoník práce v § 238 odst. 2, podle něhož zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. O jaké práce se jedná stanoví *vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.*, která nabyla účinnosti 4. září 2003. Tato vyhláška v souladu s právem Evropských společenství, konkrétně v souladu se směrnicí Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků, stanoví v § 2 taxativní výčet prací, jenž jsou zakázány těhotným ženám. „Mezi práce zakázané těhotným ženám tak například náleží práce spojené s psychickou zátěží, zařazené do kategorie třetí. Těhotným zaměstnankyním jsou zakázány též práce s jedy odpovídající pracím s chemickými látkami vysoce toxickými. Dále mezi práce zakázané těhotným zaměstnankyním vyhláška zařazuje práce spojené s chovem zvířat, který by mohl být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu.“⁶⁶ V § 3 zmiňovaná vyhláška MZ stanovuje práce zakázané kojícím ženám, v § 4 práce zakázané matkám do konce devátého měsíce po porodu a v §§ 5 a 6 pamatuje také na mladistvé ženy, které jsou těhotné a vymezuje práce, jenž nesmějí vykonávat.

„Těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a matky do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být dále zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.“⁶⁷ Jedná se zde o subjektivní hledisko, neboť těhotná žena v uvedeném stavu není schopna vykonávat určitou práci podle lékařského posudku, ačkoliv jiná těhotná žena by ji byla schopna činit aniž by byla ohrožena na zdraví.⁶⁸ Jak jsem se zmínila, podmínkou je zde lékařský posudek, jenž vystavuje ošetřující lékař a stanoví v něm, že těhotná žena, zaměstnankyně, která kojí nebo matka do konce devátého měsíce po porodu není

⁶⁶ BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 17.

⁶⁷ § 238 odst. 3 zákoníku práce

⁶⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 459.

schopna konat danou práci bez ohrožení svého života nebo života dítěte nebo bez rizika potratu a podobně.

Zde naopak myslím, že zákaz prací je bez diskusí opodstatněný. Současná společnost je totiž nastavena tak, že by doslova „donutila“ některé ženy i v uvedeném stavu pracovat, protože dávky poskytované po dobu těhotenství nebo následné péče o dítě nejsou dostatečné, aby zajistily veškeré potřeby matky a dítěte. Je správné, že je stanovena určitá zábrana, jenž chrání život nenarozeného dítěte, které se ještě nemůže bránit, kdyby se žena rozhodla riskovat.

4.3 Převedení na jinou práci

V životě někdy nastanou okolnosti, které neumožňují vykonávat i nadále práci, jenž byla sjednána jako druh vykonávané práce v pracovní smlouvě. Taková situace se pak řeší převedením zaměstnance na jinou vhodnou práci.

Převedení na jinou práci řadíme mezi jednu z možných změn obsahu pracovního poměru, ke které může dojít jen tehdy, jestliže se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou podle § 40 odst. 1 zákoníku práce. Jinak je povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen zase vykonávat jen práci podle pracovní smlouvy. Tyto povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů jsou upraveny v § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce.

Převedení na jinou práci je ve vztahu k pracovním podmínkám žen upraveno v § 239 zákoníku práce a bylo zavedeno z důvodu ochrany jejich zdraví a mateřského poslání. „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 dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.“⁶⁹ Tato povinnost zaměstnavatele platí také ve vztahu k zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. „Ochrana zaměstnankyň, které kojí, se poskytuje bez ohledu na dobu porodu a věk dítěte.“⁷⁰

Při převádění na jinou práci musí zaměstnavatel dodržovat zákaz určitých prací, jenž nemohou zaměstnankyně vykonávat. Jak jsem se již dříve zmínila, musí ji převést na pro ni vhodnou práci, čímž se rozumí práce, jenž odpovídá jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci podle § 41 odst. 6 zákoníku práce. Pokud není možné

⁶⁹ § 239 odst. 1 zákoníku práce

⁷⁰ BOGNÁROVÁ. In BĚLINA, Miroslav a kolektiv (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 630.

převedení v rámci pracovní smlouvy, může zaměstnavatel převést zaměstnance i na jiný druh práce než byl sjednán v pracovní smlouvě. Převedení zaměstnankyně se v tomto případě děje za splnění daných podmínek „i bez souhlasu zaměstnankyně nebo dokonce proti její vůli.“⁷¹

Jedná se zde o převedení *dočasné*, které platí jen po dobu trvání důvodu převedení. Jakmile tento důvod odpadne (např. v našem případě žena přestane kojit a další), je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni podle pracovní smlouvy, nedohodnou-li se na změně pracovní smlouvy dle § 44 zákoníku práce.

V případě, že by zaměstnankyně po převedení na jinou práci, bez svého zavinění, dosahovala nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Naopak jestliže si žena zaviní sama, že dosahuje nižšího výdělku v rámci nové práce, tak zde nemůže nárokovat vyrovnávací příspěvek.⁷²

Žena má nárok na tuto dávku do doby než nastoupí na mateřskou dovolenou, jestliže v tomto období byla převedena na jinou práci a po jejím ukončení jí může nárokovat až do konce devátého měsíce po porodu s tím, že narozdíl od některých jiných dávek je vyplácena ženě za jednotlivé kalendářní dny.⁷³

Vyrovnávací příspěvek plní trojí funkci: ekonomickou (zajištění stejného výdělku ženy i po převedení), zdravotní (cílem je podporovat ochranu zdraví ženy i dítěte) a sociální (vyrovnávací příspěvek odbourává strach ženy z převedení, když ví, že jí bude poskytován stejně vysoký výdělek i poté). Tato dávka byla tedy stanovena hlavně z toho důvodu, aby ženě byla poskytnuta jistota, že převedení na jinou práci pro ni nebude znamenat finanční újmu na výdělku.⁷⁴

„V případě, že všechna tato kritéria nejsou ze strany zaměstnavatele naplněna, tedy např. převede ženu na práci, která je pro ni nevhodná vzhledem k určité zdravotní indispozici, nebo práci, kterou nemůže zvládnout či na kterou nestačí, je takové převedení neplatné. Zaměstnankyně se tak může žalobou domáhat u soudu určení, že převedení na jinou práci je neplatné, a uplatnit nárok na náhradu mzdy.“⁷⁵

⁷¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 563.

⁷² POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK, Jan. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967, s. 81.

⁷³ ŠTANGOVÁ, Věra. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 9, s. 11.

⁷⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 563.

⁷⁵ Judikát R 68/70, S III, s. 34-35 uvedený v článku HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 563.

V § 239 odst. 1 zákoníku práce je také stanoveno, že je povinností zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně (pracující v noci) o zařazení na denní práci. Tento závazek zaměstnavatele platí také ve vztahu k zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Pro Českou republiku je závazná Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, o noční práci. V souladu s ní byl v zákoníku práce zrušen zákaz noční práce pro všechny ženy, jenž platil do konce května 1994. V současné době je na uvážení ženy, i když je těhotná, zda práci v noci bude vykonávat nebo ne.⁷⁶

V obou případech převedení platí, že pokud by zaměstnavatel odmítl zaměstnankyni převést nebo by pro ni vhodnou práci neměl, tak se jedná o překážku na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce a zaměstnankyně by měla právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Podle mého názoru by měl být zakotven alespoň zákaz noční práce pro těhotné ženy, i když by někteří mohli tvrdit, že tím bude narušena zásada rovnosti žen a mužů. Je pravdou, že ve většině případů je žena natolik uvědomělá, že neriskuje svůj život ani dítěte a požádá jen o denní práci. Na druhou stranu však naše zákonodárství je nastaveno tak, že v některých případech ženám nezbyvá nic jiného než chodit do práce tak, jak to vyhovuje zaměstnavateli bez ohledu na jejich stav. K takovému jednání je vede jejich tíživá finanční situace (zejména pokud jde pak o matky samoživitelky), ale také jejich strach z toho, že pokud si budou „vymýšlet“, tak se jim zaměstnavatel nějakým způsobem pomstí nebo přijdou o zaměstnání.

4.4 Pracovní cesty

Někdy je potřeba, aby zaměstnanec vykonal pracovní cestu za účelem plnění úkolů, jenž mu nařídil zaměstnavatel. Pracovní cestu bychom mohli svým způsobem označit za jednu z možných změn pracovního poměru, neboť při ní dochází ke změně místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě, i když jen dočasně. Pracovní cesty jsou náročné zejména pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky malých dětí a to nejen po fyzické stránce, ale také z hlediska skloubení pracovního a rodinného života. Proto byla do zákoníku práce zakotvena zvláštní ochrana ve vztahu k těmto osobám.

Obecnou úpravu pracovní cesty nalezneme v § 42 zákoníku práce, kde se stanoví, že: „zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na

⁷⁶ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 119.

základě dohody s ním.“ Tato dohoda může být uzavřena v rámci pracovní smlouvy nebo samostatně. Zaměstnanec má i možnost dávat souhlas ke každé pracovní cestě zvlášť.⁷⁷ „Někteří autoři zastávají názor, že z hlediska projevu vůle není mezi dohodou a souhlasem rozdíl. Dohodu o konání pracovních cest je však se zaměstnancem možné uzavřít na určenou dobu, ale i na dobu neurčitou, kdežto souhlas s pracovní cestou se vztahuje vždy ke každé jednotlivé pracovní cestě.“⁷⁸

Vysílání těhotných žen a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě do stanoveného věku na pracovní cestu je pak upraveno v § 240 odst. 1⁷⁹ zákoníku práce. Ochrana podle § 240 zákoníku práce se vztahuje na těhotné zaměstnankyně a zaměstnance či zaměstnankyně, kteří pečují o dítě do věku 8 let, dále na osamělé zaměstnance, pokud pečují o dítě mladší 15 let a na zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Pokud jde o péči o dítě do stanoveného věku, postačí pokud se daná osoba skutečně stará o dítě, nemusí být ani jeho biologickým rodičem a přesto se na něho vztahuje ochrana.⁸⁰

Z tohoto výkladu tedy můžeme učinit závěr, že obecně může zaměstnavatel vysílat zaměstnance na pracovní cestu tehdy, pokud se na tom dohodli podle § 42 odst. 1 zákoníku práce, ale v případě těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě do stanoveného věku je potřeba navíc jejich souhlas ke každé pracovní cestě dle § 240 odst. 1. Ten není zapotřebí jen tehdy, jestliže jsou vysílány na pracovní cestu v obvodu obce svého pracoviště nebo bydliště, zde postačí dohoda podle § 42 odst. 1 zákoníku práce.⁸¹ K udělení souhlasu s vysíláním na pracovní cestu není stanovena forma, tudíž může být dán i ústně nebo konkludentně, ale pro zaměstnavatele je vždy výhodnější písemná forma, protože v případě sporu by mu chyběl důkaz.

V případě, že by dohodu o vysílání na pracovní cesty uzavřela zaměstnankyně v době, kdy ještě nebyla těhotná nebo nepečovala o dítě do věku 8 let a pak by tento stav nestal, nestačila by pouhá dohoda dle § 42 odst. 1 zákoníku práce, ale musel by být dán souhlas dle

⁷⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 46.

⁷⁸ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, s. 639.

⁷⁹ Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

⁸⁰ BOGNÁROVÁ. In BĚLINA, Miroslav a kolektiv (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 632.

⁸¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 47.

§ 240 odst. 1. Naopak pokud by těhotná zaměstnankyně či další skupiny zaměstnanců uvedených v § 240 zákoníku práce uzavřeli pracovní smlouvu, jejíž součástí bude i dohoda o vysílání na jakékoliv pracovní cesty v tomto stavu, není zaměstnavatel povinen později od nich požadovat ještě zvláštní souhlas ke konkrétní pracovní cestě.⁸²

4.5 Přeložení

Někdy je potřeba změnit místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě natrvalo a k tomu slouží institut přeložení, jenž je poslední možnou změnou pracovního poměru. Obecná úprava přeložení je zakotvena v § 43⁸³ zákoníku práce, v němž se říká, že zaměstnanec může být přeložen jen tehdy, pokud s tím souhlasí a to v rámci zaměstnavatele.

Pro zaměstnankyně a zaměstnance vyjmenované v § 240⁸⁴ zákoníku práce, je stanovena ještě přísnější úprava spočívající v tom, že přeložení je možné jen na jejich žádost. „Z tohoto ustanovení tudíž vyplývá, že zaměstnavatel není ani oprávněn předložit návrh na přeložení, jak je tomu u jiných zaměstnanců, protože potom by se jednalo ze strany uvedené zaměstnankyně o případnou akceptaci návrhu, což nelze považovat za žádost. Podnět k přeložení musí tedy výhradně zaznít od zaměstnankyně. Přeložit tuto ženu proti její vůli či dokonce s jejím souhlasem nelze, pokud sama o přeložení nepožádala. Bez žádosti je přeložení neplatné.“⁸⁵

Žádost o přeložení může mít libovolnou formu, neboť zákonem není stanoveno, že by musela být učiněna písemně. Opět je zde však lepší požádat o přeložení písemně a popřípadě naznačit důvody, jenž vedly k takovému rozhodnutí.

Podle mého názoru na přeložení není potřeba nic pozměňovat. Ochrana je zde zakotvena zcela v zájmu těhotných žen a dalších osob vyjmenovaných v § 240 zákoníku

⁸² HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 564-565.

⁸³ Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

⁸⁴ (1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

⁸⁵ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 565.

práce. Pomáhá jim zvládat těžkou životní situaci a chrání je před silnějším postavením zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích.

4.6 Úprava pracovní doby

Ať již jde o minulost, současnost nebo budoucnost bylo, je a podle mého názoru i bude pravdou, že žena je hlavní osobou, na níž spočívá péče o domácnost a děti, ale zároveň jsou zapojeny mnohdy i do pracovního procesu. Ke skloubení těchto činností, které nebývá vůbec lehké, jim významně pomáhá možnost úpravy pracovní doby.

Zákoník práce zakotvuje dva druhy úpravy pracovní doby žen v § 241 odst. 1 a 2. U prvního z nich jde o „povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.“⁸⁶ V tomto případě není dán právní nárok na tuto úpravu. „Nejsou zde dostatečně konkretizovány subjekty vyžadující zvláštní ochranu (zejména těhotná žena, chybí přesně stanovený věk dítěte, o jehož péči se jedná). Z toho vyplývá, že půjde o všechny děti bez rozdílu věku, které vyžadují ženinu péči.“⁸⁷ Z tohoto výkladu můžeme dovodit, že dané ustanovení má jisté nedostatky, jenž značně ztěžují jeho použití v praxi.

Mnohem větší význam má úprava zakotvena v § 241 odst. 2 zákoníku práce, jenž stanoví, že: „požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“

Obecně podle § 80 zákoníku práce zaměstnavatel nemá povinnost sjednat se zaměstnancem kratší pracovní dobu, pokud ho o to požádá. Kratší pracovní doba je možná jen na základě dohody mezi nimi. Naproti tomu u osob vyjmenovaných v § 241 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno, že mají soudně vymahatelný nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, o kterou požádali.⁸⁸ Dle *rozsudku KS*

⁸⁶ § 241 odst. 1 zákoníku práce

⁸⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 9.

⁸⁸ ŠPUNDOVÁ, Eva. In PŘIB, Jan a kol (ed). *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003, s. 22.

v *Ústí nad Labem ze dne 29.11. 1966, sp. zn. 7 Co 378/66 (R 75/1967)*⁸⁹ je nárok na úpravu pracovní doby ženy nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují soudy.

Podstatnou náležitostí žádosti je představa zaměstnance o tom, jak má být pracovní doba upravena. Ani u tohoto druhu pracovní podmínky není stanovena forma, takže žádost zaměstnance může být učiněna i ústně. Avšak z hlediska případného budoucího sporu je vždy lepší písemná forma, aby zde byl použitelný důkaz.⁹⁰

Jediný případ, kdy není zaměstnavatel povinen vyhovět této žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nastává tehdy, jestliže jsou zde vážné provozní důvody, které to neumožňují. Otázkou však je, co můžeme považovat za vážné provozní důvody. Zákoník práce ani žádný jiný právní předpis tento pojem nedefinují. „Obecně lze říci, že vážnými provozními důvody mohou být jen takové, při nichž by zaměstnavatel nemohl významnou měrou plnit své úkoly, kdyby měl přistoupit na požadovanou kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti zaměstnankyně pro vážné provozní důvody, musí tyto důvody dostatečně přesně vymezit.“⁹¹ *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 (SJ 29/2004)*⁹² nám uvádí kritéria podle kterých je možné posuzovat, zda na straně zaměstnavatele jsou či nikoliv vážné provozní důvody.

Posouzení zda se jedná o vážné provozní důvody je tudíž ponecháno zcela na rozhodnutí zaměstnavatele. Pokud by však zaměstnanec či zaměstnankyně měli podezření, že zaměstnavatel učinil nesprávný výklad, mohou se obrátit na soud. Například rozsudkem *Nejvyššího soudu ze dne 5.6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 (SJ 148/2007)* byla zamítnuta žádost soudkyně na úpravu pracovní doby, i když se starala o dvě děti. Nejvyšší soud své

⁸⁹ Nárok na úpravu pracovní doby ženy je nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují soudy. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce pracovnice, provozní poměry organizace, možnost zajistit zastupování pracovnice pracovníkem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce pracovníků v jednotlivých útvech apod.

⁹⁰ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, s. 641.

⁹¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 10.

⁹² Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

rozhodnutí zdůvodnil tak, že kdyby žalobkyni umožnil úpravu pracovní doby, mohlo by se stát, že to budou požadovat i jiné oprávněné osoby a ohrozilo by to chod justice.⁹³

Jak jsem se již zmínila, osoby vymezené v § 241 odst. 2 mají právo žádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. *Kratší pracovní doba* je výhodná pro ženy, neboť jim umožňuje vykonávat práci a zároveň také věnovat dostatečnou péči dětem. I když zaměstnankyně vykonává práci v rámci kratší pracovní doby, má stejná práva a povinnosti jako žena, která je zaměstnána na plný úvazek.⁹⁴ Ale i přes značný význam pro život ženy, má tento institut také své nevýhody, a proto není příliš využíván.

Mnohem lepší variantou je možnost *jiné vhodné úpravy pracovní doby*, zde přichází v úvahu hned několik způsobů, jak může být tato úprava provedena. Může se vyskytovat v těchto formách: „pružná pracovní doba; odchýlný začátek či konec pracovní doby; rozdělení směny; sloučení směny; rozvržení pracovní doby na méně dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu či zařazení do určitých pracovních směn.“⁹⁵

Možnost úpravy pracovní doby je naprosto nezbytným institutem, jenž pomáhá ženě v životě, jak jen to jde. V současné době existuje podle mě celá řada různých možností, jak upravit délku, rozvržení nebo zařazení zaměstnankyně v rámci pracovní doby, takže i když každá žena potřebuje trochu něco jiného, můžeme říci, že vždy je tu nějaká možnost, kterou může ve své situaci využít. Navíc v dnešní moderní společnosti se stále rozvíjejí nové formy práce, jenž umožňují ženě pracovat doma, což se z mého hlediska jeví jako velmi dobrý způsob, jak umožnit ženě se zapojit do pracovního procesu a přitom nezanedbávat řádnou výchovu svých dětí.

4.7 Práce přesčas

Práce přesčas je dalším významným institutem, jenž by mohl nepříznivě ovlivnit zdraví ženy i plodu v době těhotenství, ale také by mohl zkomplikovat život matce, která se stará o malé dítě. Z těchto důvodů je poskytnuta ženám v určitých situacích zvýšená ochrana.

V § 78 odst. 1 písm. i)⁹⁶ se vymezuje pojem práce přesčas a taktéž je zde stanoveno, co se za práci přesčas nepovažuje. Úpravu tohoto institutu nalezneme i v § 93 zákoníku práce.

⁹³ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 80.

⁹⁴ SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 6.

⁹⁵ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 11.

⁹⁶ Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou

Dle § 241 odst. 3 zákoníku práce platí absolutní zákaz práce přesčas těhotných zaměstnankyň. „V kontextu ochrany těhotných žen zaměstnaných v pracovněprávním vztahu je však třeba zdůraznit, že těhotná žena má na ochranu právo, jen tehdy a pokud o svém stavu zaměstnavatele informuje. Přístup vyplývá z příslušné evropské směrnice, přičemž většina členských států EU současně vyžaduje, aby taková informace zaměstnavateli byla doložena lékařským potvrzením.“⁹⁷

Do 31. prosince 2007 byl stanoven zákaz práce přesčas také pro zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok. Avšak od 1. ledna 2008 v důsledku novely provedené zákonem č. 362/2007 Sb. bylo do zákoníku práce vloženo, že těmto osobám sice zaměstnavatel nemůže práci přesčas nařídit, ale je možné, aby ji vykonávali na základě dohody.⁹⁸

4.8 Přestávky ke kojení

Žena mnohdy vykonává lukrativní zaměstnání nebo je zaměstnána na pozici, jenž je pro ni finančně velmi výnosná, a proto se vrací do zaměstnání velmi brzo, jakmile jí to zákon umožňuje. Vzhledem k tomu, že kojení je velmi důležitým faktorem, který ovlivňuje zdraví dítěte, je potřeba umožnit ženě, aby mohla kojit své dítě, i když bude chodit do práce.

V § 242 odst. 1 zákoníku práce je stanovena povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, kromě přestávek v práci na jídlo a oddech ještě zvláštní druh přestávek a to přestávky ke kojení. V § 242 odst. 2⁹⁹ je pak stanoveno na kolik přestávek má zaměstnankyně právo, přičemž důležitá je zde délka pracovní doby ženy a věk dítěte. Ze zákona vyplývá, že pokud zaměstnankyně neodpracuje ani polovinu stanovené týdenní pracovní doby, pak nemá nárok na přestávky ke kojení. Nárok na tyto přestávky nemá také tehdy, jestliže hodlá kojit dítě, které je starší jak jeden rok a tři měsíce.

týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

⁹⁷ BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 18.

⁹⁸ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 125.

⁹⁹ 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 za směnu. Pracuje-li 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.

V případě, že žena má zájem na tom, aby jí byly tyto přestávky poskytovány, postačí pokud to svému zaměstnavateli oznámí a doloží skutečnost, že kojí své dítě lékařským potvrzením. Zaměstnavatel nemá oprávnění neudělit ženě tyto přestávky.¹⁰⁰

Výhoda, která je spojena s tímto druhem přestávek spočívá v tom, že žena za ně dostává náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, což u přestávek poskytovaných zaměstnancům dle § 88 není možné. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby.

Dokud nebyla zavedena rodičovská dovolená, tento institut nebyl téměř vůbec využíván, protože s dítětem doma zůstávala žena. Jakmile však bylo umožněno muži pečovat o dítě v rámci rodičovské dovolené, žena se mnohdy rozhodla vrátit do práce a zároveň kojit své dítě a tudíž uplatnit nárok na přestávky ke kojení.¹⁰¹

Myslím si, že i po zavedení rodičovské dovolené ženy příliš nevyužívají tohoto práva a raději nechávají pracovat muže a samy jsou doma na mateřské či rodičovské dovolené, protože nemají možnost vydělat takové finance jako jejich manželé.

4.9 Zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru

Skončit pracovní poměr je možné hned několika způsoby. Může k tomu dojít na základě právního úkonu účastníků pracovního poměru a to buď jednostranného (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době) nebo dvoustranného (dohoda o rozvázání pracovního poměru). Taktéž může dojít k ukončení pracovního poměru na základě právní události (smrt zaměstnance, uplynutí doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou) nebo na základě úředního rozhodnutí.

Žena případně i muž se v určitých fázích svého života nacházejí v situacích, kdy by pro ně ztráta zaměstnání byla neúnosná jak po stránce fyzické, psychické, tak i finanční. Mezi tyto „oslabené“ osoby patří určitě těhotné ženy, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnankyně a zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou. Tyto osoby by si jen těžko hledali nové zaměstnání, pokud by ho ztratili ve ztížené situaci, ve které se nacházejí. Navíc je potřeba chránit zdravý vývoj dítěte, jenž by nemohl být zajištěn, kdyby se matka či otec museli starat ještě o zajištění nové práce. Je potřeba jim garantovat určitou ochranu a finanční jistotu po dobu, kdy si ji sami nejsou schopni zajistit.

¹⁰⁰ POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK, Jan. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967, s. 86.

¹⁰¹ SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 8.

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru patří mezi ty způsoby skončení pracovního poměru, jenž zaměstnancům přinášejí největší potíže. „Jde o jednostranný právní úkon zaměstnavatele směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany – zaměstnance, a často i proti jeho vůli.“¹⁰² Proto byla potřeba zakotvit určitou ochranu ve vztahu k osobám, které se nacházejí v situaci, kdy by pro ně ztráta zaměstnání byla fatální.

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce i bez uvedení důvodu. Naproti tomu zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Neplatnost výpovědi nastává v případě absence této náležitosti. Výpověď musí mít písemnou formu a musí být doručena druhému účastníku. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby.

V zákoníku práce je upravena i tzv. ochranná doba, ve které zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, i když jsou jinak pro takový krok splněny všechny podmínky. Podle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se v ochranné době nachází i zaměstnankyně, která je těhotná, zaměstnankyně na mateřské dovolené a také zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou. V případě, že by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď v ochranné době, byla by právně neúčinná. „Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci nebo že ochranná doba již začala běžet; zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. Výpověď podaná v ochranné době je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby.“¹⁰³ Tento závěr byl stanoven např. v *rozsudku KS v Bratislavě dne 22.12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)*.

Nemá žádný význam ani to, že sama zaměstnankyně třeba o svém těhotenství ještě nevěděla. Ochranná doba platí po celou dobu trvání těhotenství.¹⁰⁴ Zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnankyně či zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou jsou po celou dobu příslušné dovolené taktéž v ochranné době.

¹⁰² HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. *Zdravotnictví a právo*, 2004, č. 8, s. 5.

¹⁰³ BOGNÁROVÁ. In BĚLINA, Miroslav a kolektiv (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 230.

¹⁰⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. *Zdravotnictví a právo*, 2004, č. 8, s. 6.

V § 53 odst. 2¹⁰⁵ zákoníku práce je také řešení pro situaci, když by výpovědní doba měla uplynout po dobu ochranné doby. Mohla by samozřejmě nastat i možnost, kdy by ochranná doba uplynula v rámci výpovědní doby. V takovém případě by pracovní poměr skončil standardně uplynutím výpovědní doby, ochranná doba by zde neměla žádný význam. Tato varianta by však mohla nastat u těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené jen ojediněle vzhledem k jejich délce trvání, např. pokud by žena potratila dítě a pod.¹⁰⁶

Zákaz výpovědi v ochranné době však neplatí ve všech případech. Zákoník práce v § 54¹⁰⁷ vymezuje případy, kdy zaměstnavatel není vázán tímto zákazem a je oprávněn dát výpověď. Jedná se o případy, kdy by bylo nespravedlivé žádat po zaměstnavateli dodržování zákazu a bránit mu v ukončení pracovního poměru.

V ustanovení § 363 odst. 1 zákoníku práce je také stanoveno, že zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 53 odst. 1 písm. d) patří mezi ustanovení, od nichž není možné se odchýlit. Tato úprava je v souladu se směrnicí Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu a o pracovní podmínky. V *rozsudku ESD ve věci C-32/93 Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd.* bylo stanoveno, že „propuštění těhotné zaměstnankyně přijaté do pracovního poměru na dobu neurčitou nemůže být ospravedlněno důvody vážícími se na její neschopnost splnit svůj základní závazek pracovat, protože ochrana garantovaná komunitárním právem těhotným ženám nemůže být závislá na skutečnosti, zda nepřítomnost těhotné zaměstnankyně na pracovišti je podstatná pro správné fungování zaměstnavatele. Jakýkoliv jiný výklad by zbavil ustanovení směrnice č. 76/207 účinku.“¹⁰⁸

¹⁰⁵ Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

¹⁰⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. *Zdravotnictví a právo*, 2004, č. 8, s. 6.

¹⁰⁷ Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci: a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána; b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou); c) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

¹⁰⁸ BOGNÁROVÁ. In BĚLINA, Miroslav a kolektiv (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 234.

Ochranná doba je institut, jehož použití přichází v úvahu pouze u výpovědi a žádným způsobem nemůže být uplatněn u jiných způsobů skončení pracovního poměru. Jestliže se zaměstnavatel nebo zaměstnankyně rozhodne ukončit pracovněprávní vztah jinak než výpovědí, mohou tak učinit bez jakýkoliv překážek, i když bude zaměstnankyně těhotná nebo zde budou dány jiné okolnosti, jenž by ji jinak zařazovaly do ochranné doby.¹⁰⁹

Okamžité zrušení pracovního poměru patří mezi způsoby skončení pracovního poměru, jenž by měly být využívány jen zcela výjimečně. Právní účinky zde na rozdíl od výpovědi nastávají okamžitě jeho doručením. Taktéž zde musí být splněna písemná forma, doručení druhému účastníku a důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Důsledkem nesplnění těchto náležitostí je neplatnost okamžitého zrušení.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů vyjmenovaných v § 55 odst. 1¹¹⁰ zákoníku práce. Z důvodu ochrany zdraví ženy i dítěte je v § 55 odst. 2 zakotven zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem anebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Někdy je však zcela nežádoucí, aby i tyto vyjmenované osoby byly chráněny, a proto zákoník práce umožňuje, aby jim zaměstnavatel mohl dát výpověď z důvodů, pro které by s nimi mohl jinak okamžitě zrušit pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou jsou nejvíce „ohroženi“, zákonodárci stanovili absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru a chrání je v maximální míře. „To znamená, že z důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze rozvázat s těmito zaměstnanci pracovní poměr ani výpovědí.“¹¹¹

Podle mého názoru by bylo vhodnější, kdyby problematika ochrany zaměstnankyň při skončení pracovního poměru byla upravena přímo v Části desáté zákoníku práce, kde se nacházejí i ostatní pracovní podmínky zaměstnankyň. Stávající situace je podle mě dost nepřehledná, protože zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru musíme hledat

¹⁰⁹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. *Zdravotnictví a právo*, 2004, č. 8, s. 6.

¹¹⁰ Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 377.

mezi obecnými ustanoveními. Osoba, jenž se moc nevyzná v tomto oboru, by rozhodně uvítala, kdyby našla potřebné informace na jednom místě a nemusela číst další ustanovení, které pro ni nejsou důležitá.

Úprava zákazu výpovědi a okamžitého zrušení je více než správná. Kdyby takový zákaz neexistoval, v případě potíží zaměstnavatele, kdy by bylo potřeba snižovat stav zaměstnanců, by těhotné ženy či zaměstnanci pečující o malé děti byly prvními adepty na skončení pracovního poměru. Myslím si, že tyto druhy pracovních podmínek jsou jedny z nejdůležitějších, jenž přinášejí ochranu „slabším“ zaměstnancům v plné míře.

5. Mateřská a rodičovská dovolená

Narození dítěte a následná péče o něho vždy významným způsobem zasáhnou do života matky i otce nejen po fyzické a psychické stránce, ale také vedou k důležitým změnám v jejich pracovněprávním vztahu, neboť musí přizpůsobit svůj život dítěti. K zajištění zdravého vývoje dítěte slouží právě instituty mateřské a rodičovské dovolené, jež umožňují, aby matka či otec nebo oba současně pečovali o dítě v počátcích jeho života.

Hlavním pramenem úpravy těchto institutů je zákoník práce, jež upravuje mateřskou a rodičovskou dovolenou v Části osmé, hlavě první a to v § 195 – § 198. Tyto instituty jsou zařazeny mezi překážky v práci na straně zaměstnance. Určitou ochranu rodičovství a rodiny zaručuje také Listina základních práv a svobod a to v čl. 32¹¹².

5.1 Mateřská dovolená

Zaměstnankyně má nárok na omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy, tedy na mateřskou dovolenou v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 102 a 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství minimální délka mateřské dovolené je stanovena na 12 týdnů. V České republice je poskytována ženě mateřská dovolená v rozsahu 28 týdnů, v případě porodu dvou či více dětí, činí 37 týdnů.

Mateřská dovolená se řadí mezi tzv. důležité osobní překážky v práci. Zaměstnankyně není schopna plnit svoji povinnost a to vykonávat práci podle pracovní smlouvy. I když se neúčastní pracovního procesu, není za to nijak postihována. Jedinou povinností na straně zaměstnankyně je, že oznámí existenci této překážky zaměstnavateli a doloží ji lékařským potvrzením. Tomu odpovídá povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni pracovní volno bez jakékoliv její žádosti.¹¹³

Mateřskou dovolenou může čerpat pouze žena, avšak muž má právo nastoupit na rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte a po dobu, po kterou je žena oprávněna pobývat na mateřské dovolené, mu přísluší stejná práva jako ženě – např. je chráněn před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem, neboť se stejně jako

¹¹² Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena. Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Děti narozené v manželství i mimo ně mají stejná práva. Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona. Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu. Podrobnosti stanoví zákon.

¹¹³ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva. *Právo a rodina*, 2003, roč. 5, č. 12, s. 12.

žena nachází v ochranné době, taktéž má nárok na zařazení na původní práci a pracoviště po skončení rodičovské dovolené, která trvala po dobu, kdy žena může využívat mateřskou dovolenou atd.¹¹⁴

Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku 6 týdne před očekávaným dnem porodu, který určí lékař, nejdříve však od počátku 8 týdne před tímto dnem. Zaměstnankyně však není povinna nastoupit na mateřskou dovolenou, tak jak nám stanovuje zákon, může na ni nastoupit i později než počátkem 6 týdne před očekávaným dnem porodu. Záleží tedy na jejím svobodném rozhodnutí, kdy tak učiní, ale pozdější nástup musí povolit lékař, který zhodnotí tuto možnost podle toho, v jakém zdravotním stavu se zaměstnankyně nachází a také podle toho jakou práci vykonává.¹¹⁵

Může se však stát, že zaměstnankyně z různých důvodů nevyčerpává celých 6 týdnů mateřské dovolené před porodem, řešení takových situací nám nabízí zákoník práce v § 195 odst. 3¹¹⁶.

Taktéž je pamatováno na situaci, kdy se dítě narodí mrtvé. Vzhledem k této smutné události, která jistě negativně poznamená nejen tělo, ale i psychiku ženy, je brán ohled na její zotavení, a proto je jí poskytnuta mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

„Často bývá nastolována otázka, zda je žena povinna vyčerpat mateřskou dovolenou v plném rozsahu nebo zda může ukončit tuto dovolenou dříve. V této souvislosti je nutno poznamenat, že čerpat celou mateřskou dovolenou je právo zaměstnankyně, nikoliv její povinnost. V souladu s § 195 odst. 5 zákoníku práce však platí, 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.“¹¹⁷

Ženě je sice nepřítomnost v zaměstnání po dobu mateřské dovolené omluvena, ale nemá nárok na mzdu ani na náhradu mzdy. Zdravý vývoj dítěte obnáší také pořizování různých věcí a zajištění nejrůznějších služeb, jenž mohou být finančně náročné. Proto je potřeba zajistit určité hmotné zabezpečení zaměstnankyně po dobu této dovolené. Jestliže zaměstnankyně splňuje podmínky stanovené zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském

¹¹⁴ ŠPUNDOVÁ, Eva. In PŘIB, Jan a kol (ed). *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003, s. 36.

¹¹⁵ JOUZA, Ladislav. *Mateřská a rodičovská dovolená podle novely zákoníku práce*. *Veřejná správa*, 2003, roč. 14, č. 21, s. 26.

¹¹⁶ Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytně se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.

¹¹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 6, s. 3.

pojištění, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jedná se tedy o dávku nemocenského pojištění, která byla zavedena s úmyslem usnadnit ženě finanční situaci v situaci, v níž se nachází.¹¹⁸ Nelze však zaměňovat nárok ženy na mateřskou dovolenou s nárokem na peněžitou pomoc v mateřství. I když zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství jen tehdy, pokud splňuje podmínky stanovené příslušným zákonem, nikoliv automaticky, jak se často veřejnost domnívá.

„Žena na mateřské dovolené nebo otec na rodičovské dovolené, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství, nesmí vykonávat práci, z níž plyne nárok na uvedenou dávku. Může však vykonávat jinou činnost nebo jiné práce, z nichž nárok na peněžitou pomoc v mateřství neplyne.“¹¹⁹

5.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je novým institutem, jenž nahradil předchozí institut - tzv. další mateřskou dovolenou a byl zakotven do našeho právního řádu novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. ledna 2001. Bylo tak učiněno v souladu se směrnicí Rady ES č. 96/34 EEC o rodičovském volnu, jejímž úmyslem je poskytnout rovnoprávné možnosti spojené s péčí o dítě jak ženě, tak i muži. „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. Stejné právo směrnice přiznává i osobám, které dítě převzaly do své péče.“¹²⁰

Z § 196 zákoníku práce vyplývá, že důvodem k zavedení tohoto institutu bylo prohloubení péče o dítě. I zde se jedná o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Tato dovolená však není zaměstnankyni nebo zaměstnanci poskytována automaticky, ale musejí si o ni vždy požádat. V zákonné úpravě není stanoveno, jakou formou má být žádost učiněna, ale jako v mnoha jiných případech je i zde lepší učinit tak písemně z důvodu případného důkazu ve sporu.¹²¹ V této žádosti musí uvést v jakém rozsahu žádají rodičovskou dovolenou. Pokud by tak neučinili, tak se má za to, že ji chtějí čerpat až do tří let věku dítěte. Tento závěr vyplývá z *rozsudku KS v Hradci Králové, sp. zn. 13 Co 413/1995*.

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 337.

¹¹⁹ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 144.

¹²⁰ JOUZA, Ladislav. *Mateřská a rodičovská dovolená podle novely zákoníku práce*. *Veřejná správa*, 2003, roč. 14, č. 21, s. 26.

¹²¹ FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích (nejen pro maminky)*. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 35.

Zaměstnankyně i zaměstnanec mají právo na rodičovskou dovolenou v tom rozsahu, o jaký požádají, nejméně se poskytne na dobu jednoho měsíce.¹²² Jediné omezení, které je zde stanoveno, spočívá v tom, že mohou žádat tuto dovolenou maximálně do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Matka dítěte má právo na rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené a otcí dítěte může být poskytnuta již od narození dítěte.

Není vyloučeno, že matka či otec požádají nejprve o část rodičovské dovolené, po jejím vyčerpání nastoupí do práce a později se rozhodnout zažádat o zbytek této dovolené. Pokud je opětovná žádost učiněna do 3 let věku dítěte, je zaměstnavatel povinen jim vyjít vstříc. Z praxe vyplývá, že je výhodnější požádat o rodičovskou dovolenou po částech, protože pokud se rozhodne zaměstnankyně nebo zaměstnanec vrátit do práce, má potom lepší postavení. Jakmile totiž uplyne část rodičovské dovolené, o kterou požádali, vracejí se do práce automaticky, pokud nepožádají o další část. Jestliže však zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádají o rodičovskou dovolenou až do tří let věku dítěte a například v polovině této dovolené se rozhodnout, že by se chtěli vrátit do zaměstnání, zde s tím už musí souhlasit zaměstnavatel.¹²³

I po dobu rodičovské dovolené je potřeba zaměstnankyně a zaměstnance zajistit po finanční stránce. Pokud splňují podmínky stanovené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře mají nárok na rodičovský příspěvek. Je možné, aby o dítě pečovali oba rodiče současně, ale nárok na rodičovský příspěvek má pouze jeden z nich, jenž bude určen na základě dohody mezi nimi.¹²⁴ Tento příspěvek je poskytován do čtyř let věku dítěte nebo do sedmi let, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

„V praxi bývá často ustanovení o délce poskytování rodičovského příspěvku mylně vykládáno tak, že nárok na rodičovskou dovolenou trvá až do čtyř let věku dítěte. Není tomu tak – zákoník práce výslovně stanoví, že rodičovskou dovolenou lze čerpat nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne tří let. Bude-li chtít zaměstnankyně či zaměstnanec poté, co jejich dítě dovršilo věku tří let, dále o ně celodenně pečovat a pobírat rodičovský příspěvek, bude záležet především na dohodě mezi nimi a jejich zaměstnavatelem, jak budou řešit otázku dalšího vývoje jejich pracovního poměru – zda jim bude poskytnuto pracovní volno bez nároku na

¹²² HANZLIKOVÁ VAŠKOVÁ, Dana, ŠIMKOVÁ, Jitka, MAULE, Jan. *Jak se neztratit. Průvodce pro maminky s malými dětmi*. 2. aktualizované vydání. Attavena, o.p.s., 2007, s. 6.

¹²³ FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích (nejen pro maminky)*. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 44.

¹²⁴ JOUZA, Ladislav. *Mateřská a rodičovská dovolená podle novely zákoníku práce*. *Veřejná správa*, 2003, roč. 14, č. 21, s. 26-27.

náhradu mzdy, nebo zda pracovní poměr rozvážou.¹²⁵ Po vyčerpání rodičovské dovolené se tedy naskýtá zaměstnankyni a zaměstnanci několik možností, jak mohou řešit svoji situaci. Judikatura a to konkrétně *rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 (SJ 51/2009)* nám říká, že pokud zaměstnankyně nenastoupí do práce po skončení rodičovské dovolené, protože nemohla nijak zajistit řádnou péči o dítě, pak její chování nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

5.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Dítě se může ocitnout v situaci, kdy je potřeba a taky je pro něho lepší, když se o něho starají jiní rodiče než biologičtí. Zákoník práce se snaží těmto rodičům poskytovat stejná oprávnění, jaká přísluší biologickým rodičům a uvádí je v § 197 odst. 1¹²⁶ zákoníku práce.

Zaměstnankyně má v tomto případě nárok na mateřskou dovolenou ode dne převzetí dítěte v rozsahu 22 týdnů, příp. 31 týdnů, převzala-li dvě či více dětí, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. I tato žena má nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Po vyčerpání mateřské dovolené může zaměstnankyně požádat o rodičovskou dovolenou, kterou ji zaměstnavatel opět poskytne v tom rozsahu, o jaký požádala, nejdéle však do 3 let věku dítěte. „Jestliže převzal do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela, zaměstnanec - muž, má nárok na rodičovskou dovolenou, a to ode dne převzetí dítěte do tří let jeho věku.“¹²⁷ I zde tedy mateřskou dovolenou může čerpat pouze žena a nikoliv muž, jenž může zažádat jen o rodičovskou dovolenou. Nelze to považovat za diskriminaci muže, neboť cílem této úpravy bylo vytvořit adoptivnímu dítěti podmínky jako v rodině, ve které se biologičtí rodiče starají o své děti. Konstatování tohoto závěru můžeme spatřovat v *rozsudku ESD ve věci C-163/82, Komise v. Itálie*.

Zákoník práce upravuje v § 197 odst. 3¹²⁸ také délku rodičovské dovolené v případě, že dítě je převzato po dosažení věku 3 let.

¹²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 6, s. 3.

¹²⁶ Právo 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.

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 339.

¹²⁸ Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

„Stejně jako biologický rodič má i rodič, který převzal dítě do své péče, nárok na rodičovský příspěvek. Pojem „rodič“ je pro účely poskytování rodičovského příspěvku vykládán dosti široce. Rodičem se rozumí též jiná osoba než matka nebo otec, pokud převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.“¹²⁹

5.4 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Může nastat situace, kdy zaměstnankyně a zaměstnanec budou čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně. Tato možnost přichází v úvahu, potvrzuje to i zákoník práce v § 198 odst. 1. Zaměstnankyně a zaměstnanec jsou po dobu těchto dovolených zajišťováni buď z prostředků nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory. Předpisy sociálního zabezpečení však neumožňují souběh daných dávek, buď zaměstnankyně bude pobírat peněžitou pomoc v mateřství nebo zaměstnanec rodičovský příspěvek.

Zákoník práce upravuje i případ, kdy dochází k přerušení mateřské nebo rodičovské dovolené a z jakých důvodů se tak děje a jak bude v tomto případě naloženo se zbývajícím částí dané dovolené. Tato možnost je vyřešena v § 198 odst. 2¹³⁰ zákoníku práce. Naproti tomu v § 198 odst. 3¹³¹ se stanoví, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec nemají vůbec nárok na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

V § 198 odst. 4 zákoníku práce se stanoví, že: „Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že pokud zemře dítě mladší než 1 rok, tak se poskytuje příslušná dovolená ještě po dobu 2 týdnů. Naopak pokud by zemřelo dítě starší než jeden rok, zaměstnankyně nebo zaměstnanec budou mít ze zákona k dispozici pouze 2 dny pracovního volna a ještě jeden den k účasti na pohřbu podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.¹³²

„Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se

¹²⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 6, s. 4.

¹³⁰ Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

¹³¹ Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

¹³² SOUČKOVÁ. In BĚLINA, Miroslav a kolektiv (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 550.

posuzuje jako výkon práce. Naproti tomu rodičovská dovolená čerpaná podle § 196 již výkonem práce není. Toto rozlišení má význam pro účely vzniku nároku na dovolenou.¹³³ Poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou či rodičovskou dovolenou upravuje § 217 odst. 5¹³⁴ zákoníku práce.

Zaměstnankyni a zaměstnanci musí být zajištěna také určitá ochrana při návratu do práce po vyčerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Bylo by nespravedlivé, kdyby neměli zajištěno své zaměstnání po dobu, po kterou nemohou pracovat. Pokud se chce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, která trvala po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, vrátit do práce, zaměstnavateli je uložena povinnost zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel dle pracovní smlouvy podle § 47 zákoníku práce.

Zaměstnavatel zpravidla nemůže nechat po tak dlouhou dobu pracovní místo neobsazené, a proto uzavře s jiným zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, jenž skončí vyčerpáním mateřské či rodičovské dovolené jiného zaměstnance. Tento způsob zástupu zajišťuje, že nenastane situace, že by pak měl zaměstnavatel na jedno pracovní místo dva zaměstnance.¹³⁵

V případě, že se do práce vrací zaměstnankyně po vyčerpání rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po vyčerpání rodičovské dovolené po uplynutí doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, zaměstnavatel musí pouze dodržet skutečnost, že jim přidělí práci podle pracovní smlouvy. V případě, že by se taková práce u něho nenašla, měl by se pokusit dohodnout se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec nepřistoupí na dohodu o změně, jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹³⁶

¹³³ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 145.

¹³⁴ Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

¹³⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. Zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 7, s. 13.

¹³⁶ PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003, s. 41-42.

5.5 Zahraniční právní úprava se zaměřením na mateřskou a rodičovskou dovolenou

Česká republika se ve srovnání se zahraniční právní úpravou některých zemí vyznačuje dobrou úrovní úpravy mateřské a rodičovské dovolené a je nastolena tak, aby poskytovala výhody zaměstnancům pečujícím o děti. Téměř všechny země mají zakotvenou mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale liší se v jejich délce, ve výši hmotného zabezpečení poskytovaného během nich a také v možnosti jejich využití zaměstnanci, kteří jsou otci daných dětí. Zajímavá je situace ve Spojených státech amerických, kde zaměstnankyně a zaměstnanci nemají ze zákona právo žádat o mateřskou či rodičovskou dovolenou. Jejich práva se v dané situaci odvíjí od jejich pojištění a taktéž závisí na konkrétním zaměstnavateli. Není výjimkou, že v této zemi je čerpána běžná dovolená na péči o dítě.¹³⁷

Mateřská dovolená u nás trvá 28, resp. 37 týdnů, jak jsem se již zmínila. Patří mezi jedny z nejdělsích, např. ve Francii trvá pouhých 8 týdnů (u druhého dítěte je zvýšena na 16 týdnů, u třetího dítěte na 26 týdnů), ve Švédsku není mateřská dovolená upravena vůbec – zde znají pouze rodičovskou dovolenou. V Belgii je stanovena mateřská dovolená v délce 15 týdnů, v Rakousku trvá 16 týdnů, resp. 20 týdnů. Nejlépe jsou na tom rodiče ve Velké Británii, kde je možné čerpat mateřskou dovolenou až po dobu jednoho roku.¹³⁸

Pokud jde o rodičovskou dovolenou, tak u nás může být rodičem čerpána po dobu tří let s tím, že rodičovský příspěvek může pobírat do čtyř let věku dítěte. I ve Francii, Rakousku a Slovenské republice trvá rodičovská dovolená tři roky. V Belgii trvá tři měsíce a ve Velké Británii 13 týdnů. O něco lépe je právní úprava nastolena v Dánsku, kde zákonodárci ustanovili tuto dovolenou pro rodiče na 32 týdnů a v Norsku na 49 týdnů.¹³⁹ Přesto z těchto údajů vyplývá, že pokud jde o délku rodičovské dovolené Česká republika se řadí mezi ty, jenž poskytují rodičům největší možnosti.

Právní úpravu mateřské a rodičovské dovolené v České republice jsem popsala v předchozí kapitole, nyní bych se zaměřila na tři vybrané země, jenž se od sebe liší a naznačí nám rozdíly v úpravě těchto institutů.

¹³⁷ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Vybrané aspekty rodinných politik v zemích EU a v ČR (Mateřská a rodičovská dovolená, finanční zabezpečení, zařízení péče o děti)* [online]. [cit. 4. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.rovnepřilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/ecb19e9edb.pdf>>.

¹³⁸ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008, s. 142.

¹³⁹ MPSV. *Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě* [online]. 26. listopadu 2008 [cit. 4. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/5917>>.

5.5.1 Mateřská a rodičovská dovolená v Německu

V Německu mají zaměstnankyně a zaměstnanci také možnost využívat mateřskou a rodičovskou dovolenou, avšak nesetkáme se zde s označením mateřská dovolená, tak jak ji používá náš zákoník práce. Zákonodárci v této zemi zakotvili velice podobný institut, jenž nazvali Mutterschutzfrist (tzv. doba ochrany matky), který mohou využívat všechny zaměstnankyně-matky, jenž se nacházejí v pracovněprávním vztahu bez ohledu na jeho formu. Jinak jsou na tom zaměstnankyně-matky, které adoptovaly dítě, ty nemají právo využívat tento institut.¹⁴⁰

Rozdíl oproti české právní úpravě spočívá v povinnosti těhotné ženy oznámit své těhotenství a den porodu stanovený lékařem ihned, jakmile jsou si vědomy toho, že se nacházejí v tomto stavu. V německé právní úpravě platí zákon o ochraně výdělečně činných matek – Mutterschutzgesetz, který upravuje podmínky pro generální zákaz zaměstnávání s tím, že těhotné ženy v období šesti týdnů před stanoveným dnem porodu nesmějí vykonávat žádnou práci. Jestliže se však žena rozhodne, že i v tomto období bude pracovat a oznámí to zaměstnavateli, ten je povinen jí to umožnit. Naproti tomu německá právní úprava zná ještě individuální zákaz zaměstnání těhotných žen. V zákoně je stanoveno, že pokud lékař uzná, že práce, kterou žena vykonává by mohla ohrozit její život nebo zdraví či nenarozeného dítěte, tak o tom vydá lékařské potvrzení. Pokud těhotná žena uplatní toto lékařské potvrzení u zaměstnavatele, ten má ze zákona povinnost jí již nepřidělovat dosavadní práci.¹⁴¹

Ženám je zaručena určitá ochrana i po porodu. Německá právní úprava zná taktéž tzv. ochranou dobu v níž se žena nachází 8 týdnů po porodu, přičemž po tuto dobu nesmí vykonávat práci. Tato doba je prodloužena na 12 týdnů ženám, kterým by se dítě narodilo dříve než stanovil lékař nebo by porodily více dětí. Žena má možnost nastoupit do práce ještě před uplynutím této ochranné doby jen v případě, že by dítě zemřelo a ona sama požádá o návrat do zaměstnání. Je zde potřeba také lékařské potvrzení v němž musí být konstatováno, že je schopna výkonu práce. Z těchto poznatků můžeme tedy dovodit, že „mateřská dovolená“ trvá v Německu 14 týdnů (šest týdnů před porodem a osm týdnů po porodu) a v případech, které jsem zmínila před chvílí může trvat až 18 týdnů.¹⁴²

Po dobu „mateřské dovolené“ je vyplácena dávka nazvaná Mutterschaftsgeld, jenž se skládá ze dvou částí. Podílí se na ní zdravotní pojišťovna, kterou je možné požádat o

¹⁴⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 26.

¹⁴¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Mateřská dovolená a související otázky v německé právní úpravě ve srovnání s českou. *Zdravotnictví a právo*, 2005, č. 3-4, s. 24.

¹⁴² Tamtéž, s. 24-25.

vyplacení části této dávky nejdříve 7 týdnů před porodem a činí nejvýše 13 euro denně. Výše dávky, kterou poskytuje zdravotní pojišťovna se odvíjí od čistého měsíčního platu. Svou roli zde hraje také zaměstnavatel, který je povinen poskytnout finanční pomoc ženě v mateřství tím, že ji poskytne částku, kterou doplatí rozdíl mezi těmi 13 eury a jejím průměrným čistým měsíčním platem.¹⁴³

Po vyčerpání „mateřské dovolené“ má žena nárok na rodičovskou dovolenou, tzv. Elternzeit, kterou může využít také muž a to ode dne porodu. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec mají nárok na rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, přičemž 12 měsíců mohou s přerušením využít od tří do osmi let věku dítěte. Po vyčerpání rodičovské dovolené do tří let věku dítěte je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni či zaměstnanci poskytnout jejich původní pracovní místo. I když se žena či muž starají o dítě, je jim umožněno vykonávat práci až v rozsahu 30 hodin týdně.¹⁴⁴

I po dobu rodičovské dovolené je potřeba německé zaměstnankyně a zaměstnance zajistit po finanční stránce. „V Německu platil do konce roku 2006 systém založený na principu „delší rodičovská dovolená – nižší příspěvek“, a naopak. Do dvou let věku dítěte mohl rodič pobírat 300 € měsíčně, pokud se rozhodl zůstat doma s dítětem jen 1 rok, pak mu náleželo 450 € za měsíc. Od ledna 2007 došlo k navázání výše příspěvku na předchozí příjem rodiče. Ten má nyní nárok na 67 % své předchozí čisté mzdy, přičemž minimálně na 300 € a maximálně na 1800 € měsíčně, a to po dobu 14 měsíců. Dva měsíce jsou přitom nepřevoditelně vyčleněny pro každého rodiče. Nově zde zavedli tzv. sourozenecký bonus, který mohou získat rodiny s více než jedním dítětem a který zvyšuje hodnotu rodičovského příspěvku o 10 % nebo alespoň o 75 € měsíčně.“¹⁴⁵

Pokud porovnáme právní úpravu mateřské a rodičovské dovolené v České republice a v Německu, zjistíme, že Česká republika rozhodně poskytuje ženám nárok na delší mateřskou dovolenou, ale na druhou stranu v Německu je ženě ponechána větší svoboda v rozhodování, např. při rozhodování kdy nastoupit na mateřskou dovolenou nebo při návratu do zaměstnání v případě smrti dítěte. Je otázkou, zda je to pro společnost jako takovou a hlavně pro dítě lepší, když není jasně zákonem stanoveno v jakých mezích by se měla žena chovat.

¹⁴³ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 26-27.

¹⁴⁴ Tamtéž, s. 27.

¹⁴⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České Republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 117-118.

5.5.2 Mateřská a rodičovská dovolená ve Francii

Francie patří mezi země, kde se ženy větší mírou zapojují do pracovního procesu a přispívají do rodinného rozpočtu svým příjmem. Ženy zůstávají v pracovněprávním vztahu i když mají dítě, ve většině případů se jedná o částečné úvazky. Mateřství v této zemi není chápáno jako překážka, jenž by znemožňovala ženě i nadále vykonávat práci, naopak Francie se snaží co nejvíce podporovat rodiny s dětmi. Ženy mají nárok na mateřskou dovolenou v rozsahu 16 týdnů (6 týdnů před porodem a 10 týdnů po porodu) a pokud by žena začala mít nějaké zdravotní problémy po porodu, jsou jí poskytnuty další 4 týdny na zotavení. Tato možnost je dost využívaná, zejména v případě, kdy žena chce kojit své dítě i po uplynutí 16 týdnů, tak lékař jí vydá potvrzení, aby jí byly poskytnuty další 4 týdny. Po dobu mateřské dovolené je žena zabezpečena z prostředků nemocenského pojištění, přičemž může být dohodnuto, že zaměstnavatel doplatí rozdíl tak, aby dávka odpovídala 100 % platu.¹⁴⁶

Muži mohou ve Francii využít otcovskou dovolenou, která činí až 14 dní. Ve francouzské právní úpravě je stanoveno jakým způsobem musí být vyčerpána a to první tři dny musí muži nárokovat po dobu dvou týdnů od narození dítěte, zbylých 11 po sobě jdoucích dní mohou čerpat až do čtyř měsíců věku dítěte. V případě, že by se ženě narodilo více dětí, dochází zde k určitému zvýhodnění a to formou prodloužení otcovské dovolené na 18 dní. I muži jsou po dobu této dovolené zajištěni finančně, mají nárok na 100 % své mzdy, kterou dosahovali ve svém zaměstnání. Muži jsou při poskytování této finanční pomoci limitováni, stejně jako ženy při vyplácní příspěvku v mateřství (min. 8 EUR/den, max. 72 EUR/den). Zaměstnavatel má možnost jim případný rozdíl opět doplatit, ale není to jeho povinnost.¹⁴⁷

Zaměstnankyně i zaměstnanec mají možnost nastoupit na rodičovskou dovolenou, která může trvat jeden rok, avšak lze ji dvakrát obnovit, takže celkově může trvat až do tří let věku dítěte.¹⁴⁸ „Rodič může během rodičovské dovolené pobírat dávku, která je volitelnou součástí souhrnné dávky doprovázející narození dítěte a která se nazývá „PAJE“ (prestation d'accueil du jeune enfant). Tato dávka se skládá z porodného (800 Euro), dále ze „základní dávky“, na kterou má nárok jeden z rodičů do určité úrovně příjmu domácnosti, která činí přibližně 170 Euro a nárok trvá do tří let věku dítěte. Tato základní dávka je doplněna buďto o complément de libre choix du mode de garde, tj. příspěvek na placenou péči o dítě, pokud oba

¹⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 47-48.

¹⁴⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České Republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 114.

¹⁴⁸ Tamtéž, s. 116.

rodiče pracují. Dostávají je ti, kteří zaměstnávají registrovanou oficiální pečovatelku a dosahují určitého minimálního příjmu. Stát jim přispívá na povinné odvody a podle úrovně příjmu domácnosti přidává 160 - 375 Euro do tří let věku dítěte nebo 80 – 187 Euro od tří do šesti let věku dítěte. Cena takové pečovatelky se pohybuje mezi 800 a 1400 Euro za měsíc. Pokud se jeden z rodičů rozhodne opustit či omezit pracovní aktivitu a pečovat osobně o dítě, má nárok na „complément de libre choix d'activité“, který nahradil dřívější APE – rodičovský příspěvek. Se základní dávkou činí částka, kterou rodič dostává 530 Euro. S prvním dítětem má nárok ji pobírat během šesti měsíců, s druhým a dalším dítětem 3 roky.¹⁴⁹

Na závěr můžeme z těchto poznatků říct, že Francie je opravdu země zaměřená na podporu rodin s dětmi, protože čím více dětí rodina má, tím větší zvýhodnění jsou ženě i muži poskytována na rozdíl od České republiky, jenž nebere ohled na to, když má rodina tři a více dětí. V naší právní úpravě je stanoveno, že žena má nárok na delší mateřskou dovolenou, pokud porodí dvě či více dětí, ale v případě, že by měla už třetí dítě, stále bude mít nárok na stejně dlouhou mateřskou dovolenou jako u druhého dítěte.

5.5.3 Rodičovská dovolená v Švédsku

Švédsko je jedinou zemí, kde není upravena mateřská dovolená a kde ženy mají nárok na rodičovskou dovolenou. Tato ztížená situace je jim kompenzována tím, že je v zákoně upravena finanční podpora po dobu před porodem a to formou vyrovnávacího příspěvku po dobu 60 dnů před porodem. Rodičovská dovolená může trvat až 16 měsíců (480 dnů) a čerpat ji lze nejdříve dva měsíce před narozením dítěte, nejdéle však mohou nárokovat tuto dovolenou do osmi let věku dítěte. Tamní zákon taktéž stanoví, že dva měsíce z celkové délky rodičovské dovolené musí vyčerpat matka (tzv. daddy months) a další dva měsíce otec (tzv. father's quota), zbývající část rodičovské dovolené je čerpána podle dohody rodičů. Pokud by tak neučinili, nárok na dané dva měsíce této dovolené zaniká, není tudíž možné, aby je vyčerpal druhý rodič.¹⁵⁰

„Po dobu 390 dnů (13 měsíců) z celkových 480 dnů (neboli 16 měsíců) pobírá příslušný rodič 80 % svého předchozího platu, resp. měsíčního vyměřovacího základu. Existuje ale limitní výše náhrady platu, která v roce 2005 činila kolem 70-75 Euro na den. Dalších 90 dnů (cca 3 měsíce) je kompenzováno cca 7 Euro na den. Po ukončení rodičovské dovolené má rodič právo vrátit se zpět k původnímu zaměstnavateli. Doba, po kterou však

¹⁴⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 48.

¹⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České Republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 113-118.

rodič může být s dítětem doma, může být reálně i mnohem delší, než je oněch 16 měsíců. Například prvních 18 měsíců (tj. 540 dní) je doma rodič zcela zadarmo (bez finanční kompenzace), pak dalších 330 dní (tj. bez oné kvóty pro druhého rodiče) s 80 % kompenzací platu a dalších 90 dnů s nízkým příspěvkem, což může dohromady činit až 960 dnů, tj. 32 měsíců. Existují různé možnosti rozložení čerpání dávky, a to buď za celý den, 3/4 dne, 1/2 dne, 1/4 nebo 1/8 dne. Je zde také povinnost nahlásit nástup na rodičovskou dovolenou svému zaměstnavateli, a to nejméně 2 měsíce dopředu – v naléhavých případech ihned, jakmile je to možné. Pokud rodičovská trvá kratší dobu než 1 měsíc, pak zaměstnanec nemusí svůj návrat zpět do práce zaměstnavateli nahlašovat.¹⁵¹

I v této zemi má otec zakotveno právo na otcovskou dovolenou, jejíž délka je stanovena na deset dní a musí ji využít během dvou měsíců od narození dítěte.¹⁵²

Ve Švédsku jsou mnohem více motivováni otcové k tomu, aby využívali rodičovskou dovolenou. Je to dáno už jen tím, že pokud otec nevyčerpá své dva měsíce, tak propadnou. V České republice taková úprava neexistuje, a tudíž nic nenutí rodiny k závěru, aby i otec zůstával s dítětem doma. Švédská právní úprava poskytuje také rodičům větší volnost, pokud jde o plánování čerpání rodičovské dovolené. Není nutné, aby si zvolili již na začátku jak dlouho ji budou využívat. Naproti tomu naše právní úprava vyžaduje, aby rodiče oznámili zda budou využívat kratší nebo delší formu.

¹⁵¹ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 67.

¹⁵² KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České Republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 114.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo pojednat o pracovních podmínkách žen tak, aby si každý mohl udělat všeobecný přehled. K tomuto tématu převážně existují zastaralé publikace, takže mým úkolem bylo shrnout, jak vypadá současná právní úprava pracovních podmínek žen.

Česká právní úprava je ve srovnání s cizími právními úpravami na dobré úrovni, mateřská a rodičovská dovolená poskytovaná zaměstnankyním a zaměstnancům je jedna z nejdelších. Přesto by náš zákoník práce uvítal několik změn, jenž by napomohly zaměstnankyním i zaměstnancům ve svízelných situacích. Pro provedení změn svědčí i fakt, že zaměstnavatelé se zdráhají zaměstnávat ženy a to zejména mladé, jenž plánují teprve založit rodinu, z důvodu jejich pozdější absence v době těhotenství, porodu a následné péče o dítě. Pokud se už takové ženě podaří najít nějaké „slušné“ zaměstnání, zpravidla odkládá početí dítěte na pozdější dobu, poněvadž ví nebo z vlastních zkušeností zná (protože již jedno dítě má), že podmínky po dobu těhotenství nejsou příliš optimální. Dávky poskytované ženám, ale i mužům po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené by měly být vyrovnanější vzhledem ke stále se zvyšujícím nárokům na výchovu dítěte.

Podle mého názoru je potřeba zapracovat i na úpravě pracovních podmínek z toho pohledu, aby žena mohla snadněji skloubit pracovní a rodinný život. V současné době mnoho podniků nevychází vstříc ženě, když požádá například o úpravu pracovní doby tak, aby byla schopna pečovat ještě i o dítě. Zaměstnavatelé často vyžadují, aby ženy pracovaly již v brzkých ranních hodinách nebo naopak v pozdních večerních, avšak zaměstnankyně zpravidla nemohou zajistit, aby se o jejich dítě někdo postaral, protože mateřské školky nebo jesle v tuto dobu nefungují. Výsledkem tohoto postupu zaměstnavatele je rozhodnutí ženy zůstat raději doma s dítětem a nekombinovat zaměstnání s péčí o dítě. Jistým řešením této situace by mohlo být zavádění tzv. podnikových školek, což u nás není příliš aplikováno. Ale v zahraničí se to často využívá a rozhodně to usnadní situaci oběma účastníkům pracovněprávního vztahu. Taktéž rozvoj prací vykonávaných z domova by mohl umožnit ženě stále zůstat aktivní v rámci svého zaměstnání, i když je na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Velmi pozitivně hodnotím fakt, že v důsledku vstupu České republiky do Evropské unie, jsme byli nuceni implementovat řadu směrnic a jednou z nejdůležitějších změn bylo jisté zakotvení zásady rovného zacházení s ženami a muži a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Ale i přesto, že došlo k určitému pokroku, pokud jde o zajištění

rovnosti v pracovněprávních vztazích, stále se setkáváme s diskriminací ve větší míře a ještě to bude vyžadovat spoustu píle a odhodlání než budeme moci mluvit o tom, že v naší společnosti panuje naprostá rovnost v právech a povinnostech zaměstnankyň a zaměstnanců.

Velmi pozitivně hodnotím vytvoření institutu rodičovské dovolené v důsledku zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, protože předchází institut tzv. další mateřská dovolená znevýhodňovala muže při péči o dítě. Předchozí právní stav bylo možné považovat za diskriminační. Pokud se však na to podíváme z druhého úhlu, je pravdou, že i nadále v naší společnosti zůstává zachován trend, že o dítě pečuje žena. Muž ve většině případů dosahuje vyššího příjmu, takže je pro rodinu výhodnější, pokud zůstává doma žena a muž zajišťuje manželku a děti po finanční stránce. Zřejmě by muselo dojít k určitým změnám, co se týče hmotného zabezpečení během péče o dítě, aby muž byl motivován zůstat doma. Ale i přesto si myslím, že zakotvení rodičovské dovolené přispělo ke snížení diskriminace žen v pracovněprávních vztazích, protože zaměstnavatel již nemůže mít takovou jistotu, že to bude právě žena, kdo se bude později starat doma o dítě a tudíž zaměstnavatelé se budou jinak stavět k přijímání žen do pracovního poměru.

Myslím si, že většina pracovních podmínek zaměstnankyň je stanovena tak, aby byly zcela v zájmu žen a mužů pečujících o děti a poskytovaly jim maximální ochranu. Velmi důsledným je v tomto směru například zákaz práce přesčas, úprava u pracovních cest nebo pracovní doby, ale taktéž přeložení a další.

Podrobněji jsem se ve své práci zabývala mateřskou a rodičovskou dovolenou, protože podle mého názoru se jedná o velmi důležité instituty, jenž trvají zpravidla delší dobu a ovlivňují řadu věcí v životě zaměstnankyň a zaměstnance, kteří musí přizpůsobit pracovní poměr péči o dítě. Pro ucelenější pohled na danou problematiku jsem se snažila tyto instituty ještě srovnat se zahraniční právní úpravou, ze které mohou vyplynout podněty k některým změnám v naší právní úpravě.

U jednotlivých pracovních podmínek jsem se snažila dohledat judikáty Evropského soudního dvora, Nejvyššího soudu a Krajských soudů, abych ukázala jak se staví soudy ke konkrétním případům v praxi a naznačila tak osobě, jenž by měla stejný problém, jak by její problém mohl být vyřešen.

Jak jsem se již zmínila v předchozích kapitolách bylo by vhodné, kdyby některé instituty jako je zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem byly upraveny v Části desáté zákoníku práce, kde jsou upraveny ostatní pracovní podmínky. Současná situace je nepřehledná, zejména pro osobu, jenž není odborníkem na pracovní právo a může působit nemalé potíže a nesrozumitelnosti.

Po napsání této diplomové práce jsem si uvědomila, že pracovní podmínky obecně jsou důležitou náležitostí, jenž by měly být stanoveny velmi kvalitně tak, aby zaměstnavatel i zaměstnanec byli spokojeni v rámci pracovněprávního vztahu. Spokojenost obou účastníků pracovního poměru totiž má zpravidla za cíl odpovídající pracovní výsledky a mzdu. Ještě většího významu nabývá téma pracovních podmínek u žen v době těhotenství, porodu a následné péče o dítě.

Na závěr můžu říci, že téma pracovních podmínek žen je aktuálním tématem, jenž hraje důležitou roli v mnoha oblastech. Je potřeba se mu věnovat a zabezpečit zejména jejich důsledné dodržování zajištěním kvalitního kontrolního režimu.

Bibliografie

Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s.
- JAKUBKA, Jaroslav a kolektiv. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2010. 1150 s.
- BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.
- DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovníprávních vztazích: 152 otázek a odpovědí z praxe*. Praha: ASPI, a.s., 2005. 143 s.
- VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. 215 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a nakladatelství Doplněk, 2004. 671 s.
- POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK, Jan. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967. 168 s.
- GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo po vstupu do EU*. Brno: CPBooks, a.s., 2005. 378 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. 100 s.
- BĚLINA, Miroslav. *Československé pracovní právo*. Praha: VŠEHRD, 1991. 190 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s.
- KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980. 399 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s.
- PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. 156 s.
- FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky)*. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 111 s.

- HANZLIKOVÁ VAŠKOVÁ, Dana, ŠIMKOVÁ, Jitka, MAULE, Jan. *Jak se neztratit: průvodce pro maminky s malými dětmi*. 2. aktualizované vydání. Attavena, o.p.s., 2007. 64 s.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. 25 s.
- BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008: po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX a.s., 2008. 160 s.
- RADVANOVÁ, Senta a kol. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Univerzita Karlova, 1997. 242 s.
- KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. 104 s.
- KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České Republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 s.

Časopisy

- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 562-565.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 518-533.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 9-13.
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 6, s. 2-4.
- ŠTANGOVÁ, Věra. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 9, s. 10-12.
- BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 15-20.
- SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 2-9.

- JOUZA, Ladislav. Mateřská a rodičovská dovolená podle novely zákoníku práce. *Veřejná správa*, 2003, roč. 14, č. 21, s. 26-27.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru. *Zdravotnictví a právo*, 2004, č. 8, s. 4-12.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva. *Právo a rodina*, 2003, roč. 5, č. 12, s. 10-16.
- DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 9, s. 2-9.
- CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. Zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 7, s. 13-18.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Mateřská dovolená a související otázky v německé právní úpravě ve srovnání s českou. *Zdravotnictví a právo*, 2005, č. 3-4, s. 24-29.

Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 413/2005 Sb. účinném ke dni 18. října 2005
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád., ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

- KŘÍŽKOVÁ, Alena, HAŠKOVÁ, Jana. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. [cit. 3. listopadu 2010]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.
- PLÁNIČKOVÁ, Zuzana a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů* [online]. ICOS Český Krumlov, o.s., 2008 [cit. 3. listopadu 2010]. Dostupné na <http://css.krumlov.cz/DOC/144_Soudni_praxe_v_oblasti_diskriminace_na_trhu_prace.pdf>.

- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity* [online]. Masarykova univerzita [cit. 4. listopadu 2010]. Dostupné na <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav__1549_.pdf>.
- *Návrh usnesení Senátu Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 9. listopadu 2010]. Dostupné na <<http://senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/44513/37891>>.
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Vybrané aspekty rodinných politik v zemích EU a v ČR (Mateřská a rodičovská dovolená, finanční zabezpečení, zařízení péče o děti)* [online]. [cit. 4. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/ecb19e9edb.pdf>>.
- MPSV. *Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě* [online]. 26. listopadu 2008 [cit. 4. prosince 2010]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/5917>>.

Judikatura

- Rozsudek ESD ze dne 3. února 2000, *Silke-Karin Mahlburg kontra Land Mecklenburg-Vorpommern*, C - 207/98
- Rozsudek ESD z roku 1988, *Evropské komise proti Francii*, C - 312/86
- Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1990, *E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*, C-177/88
- Rozsudek ESD ze dne 25. července 1991, *Stoeckel*, C - 345/1989
- Rozsudek ESD ze dne 15. května 1986, *Johnston*, C-222/84
- Rozsudek ESD ze dne 11. ledna 2000, *Kreil*, C-285/98
- Rozsudek ESD ze dne 1. února 2005, *Komise v. Rakousko*, C-203/03
- Judikát R 68/70, S III, s. 34-35
- Rozsudek KS v Ústí nad Labem ze dne 29.11. 1966, sp. zn. 7 Co 378/66 (R 75/1967)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 (SJ 29/2004)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 (SJ 148/2007)
- Rozsudek KS v Bratislavě dne 22.12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (R 74/1967)
- Rozsudek ESD ze dne 14. července 1994, *Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, C-32/93

- Rozsudek KS v Hradci Králové, sp. zn. 13 Co 413/1995
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 (SJ 51/2009)
- Rozsudek ESD ze dne 26. října 1983, *Komise v. Itálie*, C-163/82

Abstrakt

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma Pracovní podmínky zaměstnankyň. Toto téma považuji za velmi zajímavé, zejména pro mě jako ženu a budoucí matku. Literatura k tomuto tématu je zastaralá a proto se pokusím podat ucelený pohled na pracovní podmínky zaměstnankyň. Je velmi důležité věnovat pozornost této kategorii zaměstnanců, protože si myslím, že jsou více znevýhodněni než ostatní zaměstnanci.

V první části své práce se budu věnovat pozici ženy na trhu práce. V této kapitole se také zaměřím na princip rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a napíšu něco i o pramenech právní úpravy těchto principů.

V dalších částech své práce budu definovat obecné pojmy – pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky žen a zmíním se o druzích a funkcích pracovních podmínek. Jedna část mé diplomové práce bude věnována vývoji právní úpravy pracovních podmínek od poloviny 19. století

Ve čtvrté části se zaměřím na konkrétní pracovní podmínky žen. Je to nejdůležitější část mé práce. Náš zákoník práce rozlišuje pracovní podmínky žen, pracovní podmínky těhotných žen, pracovní podmínky žen, které kojí a matek do konce devátého měsíce po porodu.

Pátá část mé práce bude věnována mateřské a rodičovské dovolené. Popíšu právní úpravu těchto pracovních podmínek v České republice, Německu, Francii a Švédsku.

V rámci své diplomové práce budu používat literaturu, články, judikáty ESD, Nejvyššího soudu a dalších soudů v České republice.

Cílem této práce je popsat nejdůležitější věci ohledně pracovních podmínek. Informace z této práce by měly poskytnout každému ucelený pohled na pracovní podmínky žen. Pracovní podmínky žen jsou důležitým tématem dnešní, minulé a budoucí společnosti.

I have chosen the theme – Working conditions of women – for my thesis. This theme is very interesting for me as woman and the future mother. Literature for this theme is obsolete and therefore I try to give comprehensive view of the working condition of women. It is very important to pay attention to this category of employees because I think that they are more disadvantaged than other employees.

In the first part of my thesis I will deal with the position of woman in the labor market. In this chapter I will focus on the principle of equal treatment and prohibition of discrimination in labor relations and I will write something about the sources of legal regulation of these principles.

In next parts of my thesis I will define the general concepts – working conditions, working conditions of women and I will mention about types and functions of working conditions. One part of my thesis will be dedicated to development of legal regulation of working conditions since half of the 19th century.

In fourth part I will focus on specific working conditions of women. It is the most interesting part of my thesis. Our Labour Code distinguishes working conditions of all women, working conditions of pregnant women, working conditions of women who are breastfeeding and mothers until the end of the ninth month after delivery.

The fifth part will be dedicated to maternity leave and parental leave. I will describe the legal regulation of these working conditions in the Czech Republic and Germany, France and Sweden.

In my thesis I will use literature, magazines and the case law of European Court of Justice, Supreme Court and other courts in the Czech Republic.

The aim of this thesis is to describe the important things about the working conditions. The informations from this thesis would provide everyone comprehensive view of the working condition of women. Working conditions of women are important issue of today, past and future society.

Klíčová slova

- Pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky žen, rovné zacházení, zákaz diskriminace, těhotné ženy, kojící ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu, mateřská dovolená, rodičovská dovolená
- Working conditions, working conditions of women, equal treatment, prohibition of discrimination, pregnant women, nursing women, mothers until the end of nine month after delivery, maternity leave, parental leave