

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Ester Dornáková

## **Zvláštní pracovní podmínky žen**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: březen 2008

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

V Kopřivnici dne 27. 3. 2008

  
Ester Dornáková

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné připomínky a za čas věnovaný mé práci a rovněž děkuji všem svým blízkým za jejich velkou podporu.

# OBSAH

<b>Úvod.....</b>	<b>1</b>
<b>I. Postavení ženy ve společnosti.....</b>	<b>4</b>
I.1. Vývoj postavení žen ve společnosti.....	4
I.2. Zaměstnanost žen v ČR.....	9
I.3. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích.....	12
<b>II. Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen.....</b>	<b>19</b>
<b>III. Pojem pracovních podmínek a zvláštních pracovních podmínek žen.....</b>	<b>21</b>
<b>IV. Současná platná právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen.....</b>	<b>26</b>
IV.1. Ústavní základ pracovního práva a zvláštních pracovních podmínek žen.....	26
IV.2. Závazky plynoucí pro Českou republiku z mezinárodního práva.....	28
IV.3. Závazky plynoucí pro Českou republiku z členství v EU.....	30
IV.4. Zákoník práce a prováděcí předpisy.....	35
IV.4.1. Práce zakázané všem ženám.....	35
IV.4.2. Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a do 9. měsíce po porodu.....	37
IV.4.3. Převedení na jinou práci a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství.....	38

IV.4.4. Úprava pracovní doby, práce přesčas a noční práce.....	42
IV.4.5. Pracovní cesta .....	45
IV.4.6. Přeložení.....	47
IV.4.7. Přestávky ke kojení.....	48
IV.4.8. Ochrana pracovního poměru těhotných žen, žen na mateřské dovolené a zaměstnanců a zaměstnankyň na rodičovské dovolené.....	49
IV.4.8. Hygienická, sociální a jiná zařízení pro ženy.....	55

**V. Mateřská a rodičovská dovolená a sociální zabezpečení při jejím čerpání.....57**

V.1. Doba trvání mateřské dovolené a čerpání peněžité pomoci v mateřství .....	57
V.2. Doba trvání rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku.....	62
V.3. Čerpání mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte.....	68
V.4. Přerušování čerpání dovolené a ztráta nároku.....	72
V.5. Vztah mateřské a rodičovské dovolené k dovolené na zotavenou.....	75
V.6. Návrat do zaměstnání.....	76

**Závěr..... 77**

**Použitá literatura.....79**

## Úvod

Problematika zaměstnávání žen v dnešní společnosti a jejich postavení v pracovněprávních vztazích je mně jako ženě velmi blízká. Získat náležité povědomí o oprávněních, které současná právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyním nabízí, je v zájmu každé ženy. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla svou diplomovou práci zpracovat na téma Zvláštní pracovní podmínky žen.

V předkládané práci se nejprve zabývám historickým vývojem postavení ženy ve společnosti a následně také aspekty zaměstnanosti žen v dnešní době a jejich postavením v pracovněprávních vztazích ovlivněném zejména požadavky moderní společnosti. Ta na ženy klade nemalé nároky. Skloubit pracovní a rodinný život je nejednoduché. Přesto je zaměstnanost žen v České republice jedna z nejvyšších v Evropě. Podstatným faktorem je potřeba dvojího příjmu k náležitému zajištění životní úrovně rodiny. Statistiky také ukazují, že ženy s vyšším vzděláním mají také větší potřebu se zapojit do pracovního procesu a využít tak načerpané vědomosti. Čím usilovněji se žena věnuje svému zaměstnání, tím méně jí zbývá času na péči o rodinu a děti. Sílí tak požadavek na rovnoměrné rozdělení povinností v rodině mezi muže a ženu, a to jak při správě domácnosti tak při péči o děti. Toto výraznější zapojení mužů do běžného chodu domácnosti se však daří jen pomalu. Ačkoli muž má dnes stejné možnosti pečovat o děti a rodinu jako žena, najdeme tatínků na mateřské dovolené jen poskromnu.

Ve své práci rovněž vymezují pojem zvláštních pracovních podmínek žen a mapují utváření jeho obsahu od 19. století až k dnešním dnům. Žena byla s prudkým rozvojem průmyslu využívána jako levná pracovní síla. Postupem doby však stále sílil tlak na zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Tato potřeba byla u zaměstnankyň ještě výraznější a to jak vzhledem k fyziologickým rozdílům jejich organismu tak také k úloze ženy

jako matky. V období těhotenství a krátce po porodu nemohla být žena evidentně zaměstnávána ve stejném rozsahu jako doposavad. Některé práce se pro ni staly zcela nevhodnými. A tak se postupně začaly prosazovat nároky žen na zvláštní pracovní podmínky.

Těžiště mé práce spočívá v současné platné právní úpravě a rovněž v nutném zohlednění požadavků mezinárodněprávních a závazků plynoucích pro naši republiku z členství v Evropské unii, včetně některých významných rozsudků ESD. V současné době jsme svědky určité redukce rozsahu prací, které jsou ženám zakázány. Důvodem rušení těchto zákazů je zejména sílící požadavek na rovnost mužů a žen. A tak i současné poslední omezení zaměstnávat ženy pracemi v podzemí se v dohledné době stane minulostí. Do budoucna je tak posílena svobodná vůle zaměstnankyně určitou práci vykonávat. Nadále je však zachována vysoká úroveň ochrany žen těhotných, kojících a žen do 9. měsíce po porodu a rovněž zaměstnanců pečujících o děti zákonem stanoveného věku.

Závěr práce věnuji bližšímu pohledu na podmínky čerpání mateřské a rodičovské dovolené a také na sociální zabezpečení poskytované osobám, které pečují o děti v jejich útlém věku. Délka mateřské i rodičovské dovolené je v České republice jedna z nejdelších ve světě. Tato úprava odpovídá četným lékařským i pedagogickým výzkumům, které potvrzují, že první roky života jsou pro psychický vývoj a formování charakteru dítěte ty nejdůležitější. Je tak v zájmu každé společnosti umožnit rodičům náležitou péči o jejich děti. V období péče o dítě však zpravidla jeden z rodičů opouští své dosavadní zaměstnání, aby se tak mohl plně věnovat dítěti. Tím ale často dochází také k již méně žádoucímu snížení příjmů. I tento fakt náš stát reflektuje ve svém sociálním zákonodárství s cílem napomoci uspokojit ekonomické nároky rodiny v tomto období. Po určitou dobu je zaměstnanec zajištěn dávkami nemocenského pojištění. Po zbytek období, ve kterém pečuje o dítě nebo v případě, že nesplňuje podmínky

nároku na dávky nemocenského pojištění, mu náleží dávka státní sociální podpory – rodičovský příspěvek. Od nového roku je příslušnou novelou zákona o státní sociální podpoře umožněno jeho čerpání ve třech různých délkách a tomu odpovídajících výších. Bude zajímavé sledovat, nakolik rodiče variabilitu čerpání rodičovského příspěvku využijí.



# I. Postavení ženy ve společnosti

## I.1. Vývoj postavení žen ve společnosti

Postavení ženy ve společnosti se v průběhu staletí lišilo. Vedoucí úlohu ve společnosti však žena hrála jen v období matriarchátu (z latinského mater, což znamená matka, a řeckého archeios, což znamená vládnout) – tedy vlády ženy, matky.<sup>1</sup> Řada odborníků však v poslední době Bachofenovu teorii o pravěké matriarchální společnosti, jako vývojovém stadiu lidstva, zpochybňuje a uvádí, že matriarchátem prošly jen některé společnosti. Někteří historici jdou ještě dále a zpochybňují skutečnou nadvládu ženy i v těchto společnostech a používají raději termín matrilinearita. V takových společnostech, u kterých je matriarchát doložen, byla žena skutečnou hlavou rodu, jí náležel veškerý majetek, ona rozhodovala o všem důležitém. Muž, kterého žena pojala za manžela, vstupoval do rodu své ženy a přijímal její jméno. Žena byla uctívána jako nositelka života, jako symbol plodnosti. Nejhorším zločinem té doby byla vražda ženy, zakládající právo na krevní mstu, která byla výhradní záležitostí všech mužů rodu. S dalším vývojem společnosti je neodmyslitelně spjat i přechod od primitivního hospodářství, spočívajícího převážně v lovu a sběru, na kterém měli podíl jak muži tak ženy, k jeho vyspělejším formám. Dělbá práce, úzká specializace, výroba kvalitnějších nástrojů, zbraní, stavba člunů, těžba nerostů, to vše se stává doménou mužů. Ti mají větší fyzickou sílu a více času se těmito činnostem věnovat, zatímco ženy pečují o děti. Muži se stávají vlastníky nástrojů, které vyrobili, nerostů, které vytěžili, stád, která pasou. Neutrální oblastí, na které se rovnoměrně podílejí muži i ženy, zůstává obdělávání půdy, péče o úrodu a sklizeň. Majetek tak pomalu přechází do rukou mužů, ti začínají

---

<sup>1</sup> Wikipedie – otevřená encyklopedie ( es.wikipedia.org )

s majetkem obchodovat a pomalu rozhodovat o všem podstatném ve své rodině. Tak i v těchto formách společnosti začíná éra patriarchátu, kde je žena zatlačena zcela do pozadí. Vyjít ze stínu muže bude ženě trvat celá staletí.

Žena tak nadále hraje roli manželky a matky. Z politického života je zcela vyloučena, ze společenského takřka také. O jejím osudu rozhoduje výhradně otec nebo jiný příbuzný nahrazující jeho moc a poté manžel. Žena neuplatňuje svou vůli, nemá šanci studovat, stává se předmětem politických a jiných mocenských intrik v podobě výhodných sňatků a podobně. Z historie známe jen velice málo významných panovnic. Jejich cesta k trůnu a udržení se u moci bylo nelehké. Situace se mění až s rozvojem průmyslu a se stěhováním do měst. Lidé jsou stále méně závislí na své rodině a jsou samostatnější, svobodnější, jejich obživa už není vázána na rodinu jako ve společnosti živící se zejména zemědělstvím. Ženy se stávají levnou a schopnou pracovní silou. Jsou odměňovány poloviční až třetinovou mzdou muže. Jakákoliv zvláštní právní ochrana zaměstnankyň neexistuje vůbec. S příchodem Velké francouzské revoluce a s hlášením rovnosti a osobní svobody v USA a v jiných zemích si žena začíná uvědomovat nutnost boje za svou rovnoprávnost. Hovoří se o emancipaci.

Tímto termínem se rozumí zrovnoprávnění, vymanění se z područí, boj za svobodu.<sup>2</sup> Hlavní náplní tohoto boje se pro ženy stává vydobytí práva na studium, práva na přístup ke všem povoláním, získání volebního práva a účasti na politickém životě, zrušení zákonů znevýhodňujících ženy a také boj za získání samostatného postavení v rodině. Ženy se organizovaly do různých hnutí, aby tak posílily své postavení. Pořádaly demonstrace, tiskly letáky, sepisovaly petice. Známé jsou kupříkladu sufražetky, bojovnice za politická práva žen, zvláště pak za rozšíření všeobecného hlasovacího

---

<sup>2</sup> Wikipedie – otevřená encyklopedie ( [es.wikipedia.org](https://es.wikipedia.org) )

práva i na ženy. Jejich předchůdkyně se vyskytly sice již ve Francii za revoluce roku 1793 a v anglickém hnutí chartistickém, soustavná organizace vznikla však až v roce 1866, kdy v Anglii vznikla National Society for Woman's Suffrage.<sup>3</sup> Tato společnost hájící zájmy žen byla jednou z prvních a její vznik předznamenal prudký nárůst dalších. Ve století 19. a na počátku století 20. přichází první vlna feminismu (ženského hnutí). Toto období je poznamenáno bojem za rovnost, práva a zejména za právo volební. První zemí, ve které ho sufražetky získaly, se stal Nový Zéland (v roce 1893) a poslední zemí bylo Švýcarsko (v roce 1971). Následovaly další dvě vlny feminismu, bojující za praktické uplatnění vydobytých práv.

V Čechách a na Moravě se hnutí za práva žen začalo vědomě prosazovat v 19. století. Mezi známé osobnosti patřila Magdalena Dobromila Rettigová, Tomáš Garrigue Masaryk, Vojtěch Náprstek, Karolína Světlá, Eliška Krásnohorská nebo Františka Plamínková. Nejvýznamnějšími institucemi jistě byly Ženský klub český a Ženská národní rada. Od roku 1895 mají ženy právo studovat na filozofických fakultách, o pět let později i na farmaceutické a lékařské fakultě a od roku 1918 také na právnické fakultě. Ve stejném roce ženy získávají volební právo a ČSR se tak řadí k prvním státům, které všeobecné volební právo uzákonily. V Ústavě z roku 1920 je deklarována rovnost mužů a žen. První republika svými demokratickými poměry umožňuje skutečnou realizaci práv, za která ženy dlouho bojovaly.

S nástupem totality po roce 1948 se však situace mění a postavení ženy je ovlivněno řadou dalších faktorů. Byla to především samotná existence totalitního režimu, který sice navenek proklamoval tzv. „rovnoprávnost“, avšak ve skutečnosti pro rovné šance žen neudělal téměř nic, pouze zvyšoval jejich zaměstnanost v ekonomicky znevýhodněných odvětvích a

---

<sup>3</sup> Wikipedie – otevřená encyklopedie ( [es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org) )

k hospodářskému znevýhodnění přidal i znevýhodnění politické. Ženy se už nemohly opírat ani o různé ženské organizace, kterých v období demokracie existovala celá řada. To, že ženy získaly za stejnou práci jako muži nižší mzdu, i malý počet žen ve vedoucích pozicích byly palčivým problémem. Nejčastěji přiznávaným důvodem tohoto stavu byla péče o děti. V období totality byly genderové problémy bagatelizovány, mnohdy zesměšňovány nebo naopak tabuizovány, a to mnohdy nejen muži, ale i ženami a žádné občanské aktivity nebyly povoleny.

Požadavek rovných příležitostí pro muže i ženy je v České republice po roce 1989 zakotven na ústavní úrovni. Náš stát se prezentuje jako stát založený na moderní demokratické společnosti a jako takový musí nutně reflektovat tento požadavek. Účinné zakotvení tohoto principu vyžaduje jeho precizní právní zakotvení, vytvoření právního povědomí o jeho podstatě a jeho důsledné každodenní individuální prosazování. Naplňování těchto požadavků je realizováno jak právními předpisy, tak také vládní politikou. Vláda kromě přijímání cílených opatření každodenně ovlivňuje veřejnost svými postoji a projevy své činnosti, kterými dává najevo vlastní míru odhodlání podílet se na odstraňování stereotypů v nazírání na roli žen ve společnosti i v rodině. Vláda ČR toto své odhodlání vyjádřila v programovém dokumentu Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. K realizaci tohoto dokumentu přijala vláda usnesení č. 6/98, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti. Ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost.<sup>4</sup> Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen zasahuje do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy

---

<sup>4</sup>

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

odpovídají vládě v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva. Vláda každoročně přijímá souhrnnou zprávu o plnění tohoto programu, doplňuje jej a aktualizuje. Při této činnosti vychází mimo jiné též z údajů zjištěných různými průzkumy, aby tak zjistila co možná nejaktuálnější problémy v této oblasti a mohla na ně pružně reagovat. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí byl také zahájen v květnu 2006 projekt s názvem Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřený na sociální partnery, trvající do ledna 2007. Cílem bylo pomoci naplňovat ČR závazky plynoucí pro ni z mezinárodních smluv i z komunitárního práva.<sup>5</sup> Na úrovni vlády byla také zřízena Rada pro rovné příležitosti mužů a žen.

Exkluzivně pro potřeby Ministerstva a práce a sociálních věcí bylo opakovaně provedeno šetření týkající se genderových vztahů. Poslední průzkum proběhl ve dnech 22. 11. – 28. 11. 2007. Z provedeného dotazování vyplývá, že jedinou oblastí, v níž je žena upřednostněna před muži, je získání dítěte do péče při rozvodu. Tento názor vyjádřilo 75,3 % dotázaných. Odměňování za práci je naopak sféra, kde jsou podle názoru většiny lidí zvýhodňováni muži. Přibližně dvě třetiny obyvatel ČR (63,4 %) si myslí, že ženy mají menší možnost získat za stejnou práci stejný plat jako muži. Jedinou oblastí, kde jsou genderové příležitosti vnímány jako vyrovnané, je vzdělání. Osm z deseti občanů (80,9 %) si myslí, že jak muži, tak ženy mají stejné šance dosáhnout vysokoškolského vzdělání.<sup>6</sup>

Otázka rovných příležitostí je dlouhodobě a celosvětově diskutované téma. Zabývají se jím jak jednotlivé státy, tak také mezinárodní organizace. V minulosti proběhlo několik Mezinárodních konferencí žen, výsledkem jejichž jednání bylo přijetí řady dokumentů a programů. Česká republika přijala Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen. Bez povšimnutí nezůstává tato problematika ani na úrovni Evropského

---

<sup>5</sup> [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

<sup>6</sup> Program Faktum Omnibus provedený společností Factum Invenio

společenství. Obecně se uplatňuje zásada zákazu diskriminace v právu Evropské unie. Evropská komise vytvořila Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů. EU má dlouhodobý závazek podporovat rovné příležitosti mužů a žen, zakotvený ve Smlouvě už od roku 1957, a to zejména zásady stejné odměny a rovného zacházení. Dále byla v lisabonské strategii zdůrazněna důležitost zmenšování strukturální nevyváženosti na trhu práce, včetně platového rozdílu mezi ženami a muži. V této oblasti působí také řada nevládních organizací a ženských hnutí bojujících za zrovnoprávnění žen a mužů, které bylo v řadě států formálně zakotveno, avšak faktický stav je jiný. Ženy se cítí být diskriminovány jak při přístupu k zaměstnání, tak i v pracovněprávních vztazích, zejména v otázce odměňování, profesního růstu, dalšího vzdělávání. Nerovné zacházení ještě narůstá v případě žen – matek.

Současná situace v České republice se nejeví jako uspokojivá, což vyplývá z řady nezávislých průzkumů. Dosavadní legislativa i činnost vlády se zdá být nedostatečnou. Na tento fakt poukazuje řada národních i mezinárodních nevládních organizací i ženy samotné. Středoevropské a východoevropské státy jsou v nazírání na roli ženy ve společnosti tradičně konzervativnější než liberálnější státy západní a severské. Jako zásadní problém je vnímáno stereotypní nazírání na postavení ženy jako matky a hospodyně v domácnosti a muže jako živitele rodiny. Potírání těchto stereotypních předsudků si vzal za cíl i Evropský pakt pro rovnost mužů a žen, spolu se zlepšením podmínek pro sladění rodinného i pracovního života mužů a žen.

## **I.2. Zaměstnanost žen v ČR**

V České republice je zaměstnanost žen tradičně vysoká. Míra jejich ekonomické aktivity patří k nejvyšším ve světě. V 1. pololetí roku 2007

bylo v pracovním procesu 2 109,6 tis. žen, což představuje 43,1 % ze všech ekonomicky aktivních obyvatel. Tento podíl se mění v závislosti na životním období ženy. Nižší je ve věku 20-34 let, kdy ženy pečují o děti, a pak kolem 60. roku věku, kdy odcházejí do důchodu dříve než muži.<sup>7</sup>

Postavení ženy na trhu práce je ovlivněno zejména dvěma faktory, a to sociálním a biologickým. Fyziologické a biologické rozdíly mezi mužem a ženou jsou zřejmé. Pro ženu vzhledem k jejím fyzickým možnostem nejsou určité práce vhodné. Zvláště zvedání a nošení břemen, práce v provozech s vysokými teplotami apod. Druhým faktorem je již zmíněný faktor sociální, kdy žena je nejen ekonomicky aktivní, ale zejména plní úlohu matky. Její ekonomická aktivita je tak utlumena jak z důvodu těhotenství, tak též pro samotnou péči o děti. Tyto faktory hrály rozhodující roli při vzniku a dalším vývoji ochranného zákonodárství.

Platí zásada, že čím má žena vyšší odborné vzdělání, tím usilovněji se snaží zapojit do pracovního procesu a uplatnit tak svou kvalifikaci. S nárůstem vzdělanosti žen se tak zvyšuje i jejich zaměstnanost. Tomu v minulosti jistě napomohl technický a vědecký pokrok, který usnadnil i mnohé domácí práce. Ženě tak zbývá více času na seberealizaci.

Ženy jsou často zatíženy tzv. dvojitou směnou, kdy jsou nuceny skloubit pracovní vytížení s kompletní péčí o rodinu a domácnost. Tento jev je výraznější zejména u starší části populace. Mladší lidé se snaží stále více o tyto povinnosti dělit. I tak ale najdeme mužů na rodičovské dovolené nebo v domácnosti jen minimum.

Zaměstnanost žen je u nás zhruba o třetinu vyšší než v jiných vyspělých státech. Příčin můžeme nalézt hned několik. Obecným trendem po 2. světové válce byla vyšší zaměstnanost žen, zejména z důvodu úbytku mužských pracovních sil. U nás však byla po nastolení totalitního režimu zavedena pracovní povinnost, a tak se prakticky všechny ženy musely

---

<sup>7</sup> Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pol. roku 2007 - MPSV

zapojit do pracovního procesu. Po revoluci se ozývaly hlasy po návratu žen k rodinnému krbu, avšak toto nebylo možné zejména z ekonomických důvodů. Dnešní rodina vyžaduje velice často dva příjmy, a tak ženě nezbyvá nic jiného, než se na zabezpečení rodiny podílet aktivně spolu s mužem. Příjem ženy často pouze doplňuje rodinný rozpočet. Důvodem je mimo jiné fakt, že žena za stejnou práci na stejné pozici pobírá v průměru o 20% nižší plat. Právě platová diskriminace je jednou z významných překážek ke zrovnoprávnění ženy a muže.

Ženy dlouhodobě dominují některým oborům jako je zdravotnictví, sociální služby, bankovníctví a peněžnictví, dále pak školství. Tento jev bývá někdy označován jako vertikální segregace žen. Málokdy se však máme možnost setkat s ženou v řídicí funkci – segregace horizontální. Ve vládě najdeme pouze 2 ženy, v Poslanecké sněmovně je jich 31, což je o 3 méně než v minulém funkčním období. Opět údaje, které nám vypovídají o nerovném postavení žen v české společnosti, jímž jsem se zabývala v předchozí kapitole.

Ženy se od mužů odlišují nejen v již výše zmíněných biologických aspektech, ale také způsobem myšlení, prožívání a přístupem k problémům. To je dle řady sociologů důvodem pro vertikální segregaci žen, kdy se ženy hodí pro výkon některých povolání více než muži a naopak. Složitější je řešení otázky segregace horizontální. Zde neexistují žádné objektivní důvody. Jen řada předsudků. Často je jako příčina tohoto stavu uváděna nižší výkonnost ženy, nedostatek řídicích schopností, ale zejména její mateřství, které jí nutí alespoň na čas utlumit její ekonomickou aktivitu. Neměla by ale společnost ženu při plnění tohoto krásného úkolu, kterým byla povinována, podporovat a pomáhat jí při návratu do profesního života? Zbylé dvě příčiny nejsou vědecky nijak podloženy. Záleží na každém jednotlivci, bez ohledu na pohlaví, jakými vlastnostmi, vědomostmi a odhodláním disponuje.



Též nezaměstnanost je u žen podle evidencí úřadů práce vyšší ve všech věkových kategoriích do 59. roku věku než u mužů. Po 60. roce věku je již více nezaměstnaných mužů, jelikož ženy odcházejí do důchodu dříve. Nezaměstnanost je faktorem nepříznivým jak z hlediska sociálního, tak také z hlediska ekonomického. Jako nejméně žádoucí se jeví tradičně vysoká nezaměstnanost absolventů. Společnost investovala nemalé prostředky na jejich studium a namísto očekávané návratnosti vynaložených prostředků se absolventi stávají nezaměstnanými, nemohou uplatnit své vědomosti, nabýt praktické znalosti ani si osvojit základní pracovní návyky. Nezaměstnanost je však kromě pohlaví výrazněji ovlivněna dosaženým stupněm vzdělání. Nejvyšší je u osob bez maturity, naopak nejnižší u vysokoškoláků. Je zajímavé, že statistický je vyšší procento nezaměstnaných absolventů na straně mužů.

Nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženy ženy, které se vracejí do výrobního procesu po rodičovské dovolené. Byly delší dobu mimo aktuální dění, často se snižuje úroveň jejich znalostí, nejsou schopny dostatečně pružně reflektovat změny, ke kterým v jejich oboru došlo po dobu čerpání dovolené. Zaměstnavatelé mají také menší zájem zaměstnat ženu s malými dětmi z důvodu obavy z častých výpadků v práci, např. pro ošetřování člena rodiny. Druhou nejsilněji ohroženou skupinou jsou ženy po 50. roce věku. Tyto ženy, pokud ztratí zaměstnání, mají jen malou šanci uplatnit se na trhu práce, zejména pro nevyhovující kvalifikaci, věk a možnosti zařazení na jinou práci.

### I.3. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích

Pracovněprávními vztahy rozumíme právem upravené vztahy mezi účastníky pracovního procesu, a to v extenzivním slova smyslu.<sup>8</sup> Jejich obsahem jsou práva a povinnosti subjektů vztahu. Předmětem pak je konání práce zaměstnance za odměnu a způsob a podmínky výkonu práce. Dle předmětu se tak pracovněprávní vztahy dělí na individuální a kolektivní. V této kapitole se chci zabývat postavením ženy v uvedených vztazích, a to zejména požadavkem rovného zacházení v pracovním poměru a zákazem diskriminace.

Zákoník práce v § 13 odst. 2. písm. b) a c) zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, dodržovat zákaz jakékoli diskriminace a zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu, jiných peněžitých plnění a odměn za stejnou práci a práci stejné hodnoty. V hlavě IV s názvem Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů je povinnost rovného zacházení zaměstnavatelů rozšířena také na pracovní podmínky, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V otázkách diskriminace odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se však nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem 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 zákoně. Do těchto ustanovení je promítnuta řada směrnic ES ( např. směrnice č. 76/207/EHS o realizaci rovného zacházení

---

<sup>8</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2007, str. 62

pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky, následně změněna směrnicí č. 2002/73/ES, dále pak směrnice č. 75/117/EHS o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy. Zásada stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci má oporu také v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100).

Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po skončení. Nelze ji však uplatnit ve všech případech absolutně. Tyto výjimky jsou ale odůvodněny pouze zvláštní povahou sjednané práce, vzhledem ke společností uznávaným náboženským, morálním nebo kulturním hodnotám, které jsou vzhledem k povaze této práce považovány za nezbytné. Dále se tento princip nevztahuje na oblast vztahů, které se týkají zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám, a opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví.

Princip zákazu jakékoliv diskriminace z důvodů spočívajících v zákonem stanovených diskriminačních znacích je v souladu s Úmluvou MOP č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Zakázána je tak jak diskriminace přímá, tak i nepřímá, spočívající ve zdánlivě neutrálním rozhodnutí, které je ale ve svém důsledku diskriminační. Nový zákoník práce už neobsahuje vymezení pojmu diskriminace, ani přímé či nepřímé, obtěžování a není zde již definováno ani sexuální obtěžování. Ve všech těchto případech je odkaz na antidiskriminační zákon. A zde narážíme na zásadní problém, jelikož tento předpis nebyl ještě k dnešnímu dni přijat. Návrh tohoto zákona byl Poslanecké sněmovně předložen vládou dne 12. 7. 2007, organizační výbor doporučil jeho projednání. Dne 19. 3. 2008 se uskutečnilo 3. čtení návrhu zákona a v současné době

probíhá zpracovávání přijatých pozměňovacích návrhů.<sup>9</sup> Připravovaný zákon bude upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k němu, samostatné výdělečné činnosti, poradenství, rekvalifikaci, účasti a členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, v oblasti sociální a zdravotní péče, včetně bydlení. Jako diskriminační důvody uvádí rasu, etnický původ, náboženství, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení. Výčet diskriminačních znaků odpovídá čl. 3 Listiny základních práv a svobod. Zákon rozlišuje diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy definuje a vychází přitom striktně ze znění definic obsažených v jednotlivých směrniciích. Pro účely antidiskriminačního zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů v zákoně uvedených. Uvádí také přípustné formy rozdílného zacházení. Je to zájem na ochraně soukromého a veřejného života, veřejné bezpečnosti, práv a svobod druhých, včetně ochrany tzv. náboženského ethosu, zájem na ochraně zdraví a dále v případech zaměstnání a povolání, pokud jde o rozhodující požadavky pro jejich výkon. Tento zákon reflektuje požadavky mezinárodní i komunitární úpravy. V současné době hrozí ČR z důvodu netransponování směrnice 78/2000/ES, 2000/43/ES, 86/378/ES, 96/97/ES žaloby ze strany Evropské komise. Je tak obecný zájem na tom, aby antidiskriminační zákon byl přijat co nejdříve.

Pokud se zaměstnankyně cítí být poškozená v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení, má o tom informovat svého zaměstnavatele. Pokud by však ten nesjednal nápravu nebo byl sám původcem takového jednání, může žena podat stížnost úřadu práce nebo se obrátit na soud. Podle novely občanského soudního řádu nese důkazní břemeno

---

<sup>9</sup> [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

zaměstnavatel. Žena uvede, v čem spatřuje ono nerovné zacházení, a je na zaměstnavateli, aby prokázal, že na jeho pracovišti je zásada rovného zacházení dodržována. Zaměstnankyně má právo žádat, aby bylo od takového jednání upuštěno, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby jí bylo dáno dostatečné zadostiučinění. Pokud by byla ve značné míře snížena její důstojnost nebo vážnost na pracovišti, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dále zaměstnavatel nesmí jakýmkoliv způsobem poškozovat nebo znevýhodňovat zaměstnankyni proto, že se domáhá svých práv zákonným způsobem. Výše uvedené platí samozřejmě rovněž pro zaměstnance.

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona se připravuje další novela občanského soudního řádu, jejímž obsahem má být opět přenesení důkazního břemene na žalovaného, a to vedle věcí pracovních i v případě diskriminace v jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, ve věcech týkajících se povolání, podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti a bydlení. Novelizován má být také z. č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, kdy má být pravomoc veřejného ochránce práv rozšířena i na věci práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.

## II. Vývoj právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen

U vzniku právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen stála snaha chránit zdraví zaměstnankyň. Dnešní moderní úpravy však již kromě ochrany zdraví sledují i jiné cíle, např. sladění rodinného a pracovního života nebo zajištění rovného postavení v zaměstnání jak pro muže, tak pro ženy. Zvláštní pracovní podmínky žen tak prošly poměrně dlouhým vývojem. Jejich počátky je třeba hledat v rozvoji ochranného zákonodárství na přelomu 18. a 19. století a zejména pak ve 2. pol. 19. století, kdy po zrušení nevolnictví (1781) a posléze i roboty (1848) začalo docházet k rozsáhlému zaměstnávání námezdních dělníků v továrnách. Pracovní podmínky byly více než neuspokojivé, což vedlo k častým nepokojům v řadách dělnictva a nakonec i k zásahům státu do dříve liberálně pojaté úpravy pracovních podmínek, ponechaných zcela na dohodě mezi zaměstnavateli a dělníky. Zlepšení přineslo také uznání koaliční svobody Prosincovou ústavou v roce 1867, kdy začalo vznikat velké množství do té doby zakázaných odborových organizací. I stávky už na základě zákona č. 43/1870 ř. z. nemohly být trestně stíhány, pokud neohrožovaly veřejný klid a pořádek.

Mezi první zákonem zakotvené zvláštní pracovní podmínky žen lze řadit ustanovení Živnostenského řádu ( z.č. 227/1859 ř. z. ), začleněné novelou provedenou z. č. 22/1885 ř. z., které zavedlo povinnost zaměstnávat ženy lehčími pracemi a omezení práce žen v prvních 4 týdnech po porodu. Tato lhůta byla v roce 1917 prodloužena na 6 týdnů. Pro kontrolu dodržování těchto zákonných požadavků byla zřízena zvláštní inspekce zákonem o zřizování živnostenských dozorců z roku 1883. Zvláště bylo upraveno zaměstnávání žen v hornictví z. č. 115/1884 ř. z., kterým se doplnil Všeobecný horní zákon ( z. č. 146/1854 ř. z. ), a to tak, že ženy mohly být v hornictví zaměstnávány jen lehčími pracemi a dívky do 18 let

pouze pokud to neškodilo jejich tělesnému vývoji. Noční práce žen byla zakázána úplně a do práce směly ženy nastoupit až 6 týdnů po porodu.

V období první republiky se okruh prací zakázaných ženám ještě rozšířil a to tak, že ženy nesměly být, podle z. č. 91/1918 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní, zaměstnávány při pracích v podzemí, dívky mladší 16 let nesměly pracovat při režijských stavbách železničních a jejich ústavech pomocných, dívky do 18 let pak směly vykonávat jen lehké práce, které nezpůsobovaly újmu jejich zdraví a tělesnému vývoji. Až na výjimky byla úplně zakázána noční práce žen. Také úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu byla pro ženy upravena odlišně a to tak, že až na drobné výjimky začínala ženám v továrnách nerušená pracovní přestávka v týdnu již v sobotu po druhé hodině odpolední. Dle zákona č. 65/1911 ř.z. pro průmyslové a stavební podniky směly v nepřetržitých provozech pracovat až dívky starší 16 let. V tomto období došlo i k rychlému rozvoji sociálního pojištění, které mimo jiné přineslo také zlepšení životních podmínek pracujících žen. Zákonem o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří č. 221/1924 Sb. z. a n. byla pro ženy v období 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, v případě kojících matek do 12. týdne po porodu, zavedena dávka s názvem pomoc v mateřství. Naproti tomu zákon o pojištění veřejných zaměstnanců počítal jen s lékařskou péčí poskytovanou ženám v období těhotenství a po porodu. Novelizací obecného občanského zákoníku z roku 1811 byl zaveden nárok námezdních dělníků na nejvýše týdenní mzdu i v případě, že nemohli vykonávat práci nebo službu z důležitých důvodů, týkajících se jejich osoby. Za tyto důvody se dle judikatury považovalo i těhotenství, porod a šestinedělí.

Úprava po roce 1948 byla značně nepřehledná a roztržitá. Zákonem č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění byla zavedena tzv. peněžitá pomoc v mateřství po dobu mateřské dovolené v délce 18 týdnů. Roku

1964 byl vydán zákon č. 58, o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, kterým byla prodloužena doba poskytování peněžité pomoci v mateřství na 22 týdnů, byl zaveden institut další mateřské dovolené, která trvala až do 1 roku věku dítěte, a byly také upraveny zvláštní přestávky ke kojení. Zákon č. 67/1965 zavedl vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Jednotně a poměrně detailně byly upraveny zvláštní pracovní podmínky žen na našem území až zákonem číslo 65/1965 Sb. zákoníkem práce. Zavedl generální zákaz přesčasové práce, práce v noci a pracovní cesty pro ženy těhotné a ženy pečující o dítě do 1 roku věku. Dále stanovil úplný zákaz některých dalších prací všem ženám a zvláště pak zákaz některých prací pro ženy těhotné a do 9. měsíce po porodu. Upravil ochranu pracovního poměru těhotných žen a matek, převedení na jinou práci, přeložení aj. Zakotven byl také nárok na vhodnou úpravu pracovní doby. Zavedl mateřskou dovolenou v délce 22 týdnů pro ženu, která dítě porodila, a 18 týdnů pro ženu, která o dítě pečuje. Délka mateřské dovolené pro ženu, která dítě neporodila, ale převzala jej do trvalé péče, je kratší, jelikož se na ni vztahuje jen společenská ochrana, avšak nikoli ochrana zdravotní. Tato délka byla záhy prodloužena zákonem č. 88/1968 Sb., který je po četných novelizacích platný i k dnešnímu dni, a to na 26 týdnů v prvním případě a 22 týdnů v případě druhém. Na tuto mateřskou dovolenou navazovala na základě zákona č. 153/1969 další mateřská dovolená až do 2 let věku dítěte. Zákonem č. 74/1994 Sb. byl zrušen absolutní zákaz noční práce pro všechny ženy jako diskriminační. K 1.1. 2001 byla v souladu s právem ES namísto další mateřské dovolené zavedena rodičovská dovolená, kterou nadále může čerpat jak zaměstnankyně, tak zaměstnanec. Soulad zákoníku práce s právem ES byl zajištěn také dvěma euronovelami, a to zákonem č. 155/2000 Sb. a č. 46/2004 Sb., které zakotvily požadavek rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace. Od 1. 1. 2004 již také není nadále



omezována možnost rodiče si při pobírání rodičovského příspěvku přivydělat.

Uvedený zákoník práce zůstal v platnosti až do 31. 12. 2006, a to po četných novelizacích. Nahrazen byl zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, účinným od 1. 1. 2007. O současném zákoníku práce bude pojednáno v následujících kapitolách.

### III. Pojem pracovních podmínek a zvláštních pracovních podmínek žen

Pojem pracovních podmínek nebyl doposud legálně definován, ačkoli je běžně používán a je srozumitelný i laické veřejnosti. Tento termín je hojně užíván v zákoníku práce, v řadě učebních pomůcek, v mezinárodních smlouvách, v legislativě ES a setkáváme se s ním i na ústavní úrovni v Listině základních práv a svobod, což vyjadřuje jeho nemalou důležitost. Listina deklaruje v čl. 28 právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky, v následujícím článku pak právo žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvláštní pracovní podmínky.

Jednotliví autoři vymezují tento pojem různě, např. V. Štangová vychází ze zjednodušeného pojetí pracovních podmínek jako souboru materiálních a pracovních podmínek, za nichž se realizuje část občanů na společenské práci.<sup>10</sup> V. Vitásek chápe pracovní podmínky jako soubor práv a povinností, které mají bezprostřední souvislost s plněním pracovních úkolů, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jejichž objektem je výkon práce – užší pojetí pracovních podmínek. Do širšího pojetí zahrnuje autor i péči o zaměstnance jako soubor povinností, které nemají přímou souvislost s plněním pracovních závazků. Spadá sem zajištění ubytování, stravování, zvyšování kvalifikace, uložení svršků, osobních předmětů, ale i ulehčení plnění úkolů zaměstnanců v práci i doma, např. prostřednictvím budování jeslí a jiných předškolních zařízení apod.<sup>11</sup> G. Halířová pak vymezuje pracovní podmínky jako komplex všech faktorů, za nichž dochází k pracovnímu procesu, a to od podmínek zajišťujících bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnanců, až po osobnostní, psychologické a sociální

<sup>10</sup> Štangová, V.: Postavení žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení, Univerzita Karlova, Acta Universitatis Carolinae, Acta Iuridica č. 3/1987

<sup>11</sup> Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha, 1973, str. 37 a n.

aspekty jako jsou např. vztahy zaměstnanců mezi sebou na pracovišti, ekonomická úspěšnost zaměstnavatele atp. Tedy jako soubor všech práv a povinností, za kterých zaměstnanec realizuje své právo na práci, jakož i soubor všech podmínek, které na zaměstnance při výkonu práce přímo nebo nepřímo působí.<sup>12</sup> Podle tohoto vymezení by bylo možno pod pojmem pracovní podmínky chápat kromě tradičně uznávaných institutů jako je pracovní doba, dovolená, práce přesčas, noční práce a bezpečnost a ochrana zdraví při práci též pracovní prostředí, odpočinek zaměstnanců, jejich stravování a další. Někteří autoři podřazují pod pojem pracovní podmínky v tom nejširším slova smyslu i demografické, ekologické a klimatické podmínky daného regionu, úroveň zdravotní péče nebo znečištění životního prostředí.

Sám zákoník práce<sup>13</sup> uvádí pod pojmem pracovní podmínky zaměstnanců povinnost vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Za tím účelem zajišťují zaměstnavatelé zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
- b) zlepšení vzhledu a údržby pracovišť,
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
- d) závodní preventivní péči.

Dle § 226 ZP je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Zákon tak zařazuje pracovní podmínky zaměstnanců do péče o zaměstnance, spolu s jejich odborným rozvojem a stravováním.

Důvodem pro zakotvení pojmu pracovní podmínky v celé řadě právních předpisů je ochrana zaměstnance před negativními dopady

---

<sup>12</sup> Halířová, G.: Obecný pohled na pracovní podmínky žen, Právník, 2005, č. 2

<sup>13</sup> v Hlavě I části desáté nazvané Péče o zaměstnance - § 224 a násl. ZP

výkonu práce. Druhou významnou funkcí pracovních podmínek je funkce ekonomicko-sociální. Ta vyjadřuje skutečnost, že uspokojivé pracovní podmínky motivují zaměstnance k lepším pracovním výsledkům, což v důsledku zvyšuje produktivitu práce. Je tedy v zájmu samotného zaměstnavatele zajistit svým zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky.

Některé osoby jsou však při výkonu práce oproti jiným znevýhodněny, ať už z důvodů přirozených (biologických, zdravotních), tak z důvodů společenských. Zákonodárce na tento fakt pamatoval a zavedl zvláštní pracovní podmínky pro takto znevýhodněné kategorie osob. Jedná se o ženy, mladistvé a o osoby zdravotně postižené. Cílem je dosáhnout skutečné rovnosti v pracovněprávních vztazích, tj. žen s muži, mladistvých se staršími 18 let a zdravotně postižených se zdravými. Zvláštní pracovní podmínky jsou tak specifickou kategorií obecných pracovních podmínek.

Právní úprava zvláštních pracovních podmínek je v zákoníku práce řešena tak, že jsou upraveny pro ženy obecně a v jejich rámci pak speciálně pro ženy těhotné a pro matky malých dětí, a dále pro mladistvé. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pak upraveno zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zvláštní pracovní podmínky jsou zakotveny jak v hlavě IV zákona – Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, tak také přímo u konkrétních právních institutů (např. výpověď ze strany zaměstnavatele, okamžité zrušení pracovního poměru, převedení na jinou práci apod.). Zákoník práce, jak jsem již uvedla, samotný pojem pracovních podmínek ani pojem zvláštních pracovních podmínek nevymezuje, ale rovnou přistupuje k úpravě jednotlivých institutů, které pod tento pojem podřazuje.

Z hlediska zvláštní úpravy pracovních podmínek žen se stává diskutabilní otázka úplného zákazu některých prací všem ženám. Úprava specifických potřeb žen v období těhotenství a péče o malé děti se jeví jako

vhodná, či přímo žádoucí, jelikož ženy v těchto případech potřebují zvláštní zacházení, zejména z pohledu ochrany jejich zdraví, a vytvoření vhodných podmínek pro to, aby mohly pečovat o své děti a zároveň pracovat. Cílem je také zajistit rovné zacházení ženám pečujícím o malé děti, jelikož tento fakt je často důvodem pro nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele. Tento faktor ženy na trhu práce znevýhodňuje. Jako diskriminační ovšem některé ženy, pod vlivem různých feministických hnutí, vnímají úplný zákaz určitých prací. Příčinou zákazu však zde není těhotenství ženy, ani její péče o malé děti, které i tyto ženy jako důvod pro zvláštní zacházení schvalují, ale prostý fakt, že žena nemá pro výkon některých povolání dostatečné fyzické předpoklady. Tento handicap navrhuji odstranit přijetím nejrůznějších moderních technických a technologických opatření, která by vyrovnala jejich fyzické nedostatky a dostatečně ochránila jejich zdraví, namísto úplného zákazu, který omezuje jejich základní právo svobodně si zvolit povolání. Je třeba uvést, že se jedná jen o velice úzký okruh povolání.

Na základě výše uvedeného se můžeme ztotožnit s názorem, který zastává také M. Bělina a kolektiv autorů, že zvláštní pracovní podmínky žen lze definovat jakou soubor práv ženy a povinností zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na ujmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.<sup>14</sup> Ani pro pojem zvláštních pracovních podmínek neexistuje žádná legální definice, avšak na rozdíl od obecného pojetí pracovních podmínek se odborníci na jeho vymezení prakticky shodují.

Dnešní moderní společnost již uznává právo ženy na seberealizaci, spočívající ve svobodném přístupu ke vzdělání a v následném zapojení do pracovního procesu, jako základní sociální právo a deklaruje je přímo na

---

<sup>14</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2007, str. 283

ústavní úrovni. I přesto se ale ještě najdou zastánci stereotypního rozložení rolí ve společnosti, kteří požadavek rovnosti mužů a žen zpochybňují. Žel, že se často jedná o zaměstnavatele. K tomu, aby ženy mohly plně realizovat svá práva, je třeba zakotvení a dalšího rozvoje ochranného zákonodárství a také vytváření účinného rámce pro jejich vymáhání. Současná platná právní úprava ochranného zákonodárství je obsahem následujících kapitol.

## **IV. Současná platná právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen**

### **IV.1. Ústavní základ pracovního práva a zvláštních pracovních podmínek žen**

Ústavní zákony jsou nejvýznamnějším pramenem práva. Nejdůležitějším z nich je Ústava České republiky – zákon ČNR č. 1/1993 Sb. a Listina základních práv a svobod – zákon ČNR č. 2/1993 Sb., která je dle čl. 3 Ústavy součástí ústavního pořádku České republiky.

Mezi základní principy Listiny základních práv a svobod, které mají přímý dopad na oblast pracovního práva a rovněž na úpravu zvláštních pracovních podmínek žen, patří následující:

#### **Článek 3**

(1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

#### **Článek 9**

(1) Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.

#### **Článek 10**

(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

#### **Článek 26**

(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

#### **Článek 27**

(1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

### **Článek 28**

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

### **Článek 29**

(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

### **Článek 30**

(1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.

### **Článek 31**

Každý má právo na ochranu zdraví.

### **Článek 32**

(2) Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.

### **Článek 36**

(1) Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.

(2) Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak. Z pravomoci soudu však nesmí být vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod podle Listiny.



## IV.2. Závazky plynoucí pro Českou republiku z mezinárodního práva

Dle čl. 10 Ústavy jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Závazky, které České republice plynou z mezinárodního práva, je třeba zakotvit nejen do stávající platné legislativy, ale i do všech nově přijímaných právních předpisů. Pokud by k tomu nedošlo, měla by dle uvedeného ustanovení mezinárodní smlouva dle čl. 10 Ústavy přednost před zákonem. Snahou států je vytvořit minimální standard sociálních práv a také zajistit jejich dodržování. S rozvojem hospodářských vztahů mezi státy, zejména mezinárodního obchodu, a s rostoucí mírou migrace ekonomicky aktivních obyvatel je také zájem na srovnatelné úpravě pracovních podmínek v jednotlivých zemích, na zachování vzniklých nároků stěhujících se pracovníků a jejich rodinných příslušníků a též na odstranění ostatních bariér bránících pohybu pracovních sil. V současné době působí ve světě velké množství vládních i nevládních organizací, které hájí základní práva a svobody, včetně práv sociálních. Česká republika je členem řady z nich, mimo jiné též Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy.

Nejuznávanějším kodexem minimální úrovně zajištění lidských práv a svobod se stala Všeobecná deklarace lidských práv, vyhlášená Valným shromážděním dne 10. 12. 1948. Ačkoli tato Deklarace není právně závazná, požívá značné politické váhy a jako taková ovlivňuje obsah dalších mezinárodních dokumentů upravujících lidská práva a svobody. Zakotvení rovnosti všech lidí a zákaz diskriminace, rovná práva mužů a žen, právo na sociální zabezpečení v nemoci, ve stáří, při nezpůsobilosti k

práci, právo na práci, na uspokojivé pracovní podmínky, nárok na stejný plat za stejnou práci, právo na odborové sdružování, na odpočinek a další se promítly na ústavní úrovni u všech moderních států. V České republice byly požadavky Všeobecné deklarace lidských práv zaručeny v Listině základních práv a svobod. Na Deklaraci úzce navazují dva pakty, a to Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Pakt o občanských a politických právech. Tyto pakty daly ustanovením Deklarace právní závaznost. Z hlediska pracovního práva a zvláštních pracovních podmínek žen, včetně sociálního zabezpečení, je významnější Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Oba Pakty byly naším státem ratifikovány a vyhlášeny pod číslem 120/1976 Sb. a jsou tak závazné dle čl. 10 Ústavy.

Opomenuta by neměla zůstat ani Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, sjednaná roku 1979, která je pro Českou republiku rovněž závazná. Vyhlášena byla pod číslem 62/1987 Sb. Čl. 11 Úmluvy zakazuje jakoukoliv diskriminaci v zaměstnání, při přístupu k povolání, ke vzdělání, zakotvuje právo na ochranu zdraví a bezpečné pracovní podmínky a také ochranu poslání ženy jako matky. Zakazuje propouštění z důvodu těhotenství a mateřství a nárokuje mateřskou dovolenou se zajištěním ze systému sociálního zabezpečení bez ztráty dřívějšího zaměstnání.

Početná skupina smluv, které jsou pro Českou republiku závazné, byla sjednána na základě iniciativy Mezinárodní organizace práce, založené roku 1949. Řada těchto smluv však není přímo závazná, jelikož k jejich ratifikaci nedal souhlas Parlament, a tudíž není možno aplikovat čl. 10 Ústavy. Jedná se např. o Smlouvu č. 89, o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu, nebo o Úmluvu o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci č. 100 z roku 1951, a také o Úmluvu č. 45 z roku 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v dolech všech druhů, kterou ČR v současné době vypověděla. Uvést je také možno Úmluvu č. 155 o

bezpečnosti a zdraví pracovníků z roku 1981. Další úmluvy však výše uvedený požadavek již splňují, např. Úmluva o noční práci č. 171 z roku 1990 nebo Úmluva č. 111 týkající se diskriminace v zaměstnání a povolání. Pro naši republiku jsou kromě ratifikovaných úmluv závazné také tzv. základní normy, které jsou dány ústavou MOP, zejména jejím doplňkem Filadelfskou deklarací z roku 1944.

Pro Českou republiku jsou rovněž závazné i některé smlouvy přijaté na půdě Rady Evropy, jako je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla vyhlášena pod číslem 209/1992 Sb. nebo Evropská sociální charta z roku 1961, která byla ratifikována spolu s Dodatkovým protokolem a vyhlášena pod číslem 14/2000 Sb. a 15/2000 Sb. Evropská sociální charta obsahuje obdobný výčet základních sociálních práv jako Pakty, ale ještě více je konkretizuje a doplňuje.

#### **IV.3. Závazky plynoucí pro Českou republiku z členství v EU**

Česká republika se dne 1. 5. 2004 stala spolu s dalšími 10 přístupujícími státy členem Evropské unie, založené roku 1992 v Maastrichtu, na základě 3 evropských společenství – Evropského společenství uhlí a oceli, Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství atomové energie. Společným cílem členských států zakotveným v hlavě XI. Smlouvy o založení ES je zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců. Tohoto cíle má být dosaženo harmonizací vnitrostátních právních úprav, tedy sblížením jednotlivých vnitrostátních právních úprav členských států, které je založeno na stanovení určitých minimálních standardů jako východiska pro konkrétní úpravu ve vnitrostátních právních řádech. Hlavním nástrojem harmonizace

je směrnice.<sup>15</sup> Samozřejmě nic nebrání tomu, aby členské státy zakotvily do svých národních právních řádů úpravu jdoucí nad rámec uvedených standardů a ještě tak zlepšily postavení zaměstnance. Již od 70. let minulého století je zřejmá snaha ES o zajištění všeobecné vysoké životní úrovně a sociální ochrany občanů členských zemí ES. V oblasti sociálního zabezpečení tak nadále dochází ke koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení v členských státech, aby mohla být realizována zásada volného pohybu osob a aby migrující občané členských států a jejich rodinní příslušníci neztráceli vzniklé sociální nároky. Hlavním nástrojem koordinace je nařízení. Založení EU Maastrichtskou smlouvou, jejíž součástí je Protokol o sociální politice, znamenalo další významný krok ve vztahu ES k řešení sociálních otázek. V preambuli Smlouvy o EU podepsané 7. 2. 1992 v Maastrichtu je jako jeden ze základních cílů formulována podpora vyváženého a udržitelného ekonomického a sociálního pokroku mimo jiné posilováním sociální soudržnosti. Sociální politika se také v souladu s Amsterodamskými smluvními ujednáními zaměřila na podporu rovných příležitostí žen a mužů a na boj proti diskriminaci zaměstnanců. V červnu 1999 byl přijat Evropský pakt zaměstnanosti a v prosinci 2000 dokument Evropská sociální agenda, který mimo jiné požaduje sladování hledisek flexibility a jistoty v práci.<sup>16</sup>

Smlouva o založení Evropského společenství zmocňuje Radu ES přijímat směrnice ke stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek. Přímo ve Smlouvě je zakotvena zásada stejných příležitostí mužů a žen, stejného zacházení v otázkách práce a zaměstnanosti a stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Nařízení, vydávaná za účelem koordinace systémů sociálního zabezpečení v členských státech, i

---

<sup>15</sup> Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, Praha, C.H. Beck, 1999, str. 658

<sup>16</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H. BECK, Praha, 2007, str. 46

směrnice, které harmonizují oblast pracovního práva, vydávané společenstvím, jsou pro Českou republiku závazné, jelikož ta přenesla na společenství některé své pravomoce, z nichž nejvýznamnější je vydávání právních předpisů bezprostředně závazných na území jednotlivých členských států a nadřazených jejich vnitrostátním normám. Nařízení vydaná společenstvím jsou tak pro naši republiku bezprostředně závazná a směrnice jsou pak závazné vzhledem k cíli, kterého má být dosaženo.

Mezi nejvýznamnější směrnice Rady ES řadíme:

1. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

- a) Směrnice Rady ES č. 89/391/EEC, o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Jedná se o rámcovou směrnici, která má zásadní vliv na další úpravu požadavku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v členských zemích EU.

- b) Směrnice Rady ES č. 92/85/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavedení opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících

Jde o individuální směrnici navazující na uvedenou rámcovou směrnici. Zakazuje výkon takových prací, které by mohly negativně ovlivnit těhotenství a mateřství zaměstnankyně, a v případě, že nelze takovouto pracovníci převést na jinou práci, zakotvuje směrnice nárok na pracovní volno s náhradou mzdy. Ženu těhotnou, ženu krátce po porodu a kojící nesmí zaměstnavatel nutit k výkonu noční práce. Zakazuje se také jednostranně rozvázat pracovní poměr s těmito ženami, a to od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené, která je garantována v rozsahu nejméně 14 týdnů, kdy část se poskytuje před porodem a část po porodu.

2. v oblasti rodičovského volna:

Směrnice Rady č. 96/34/ES, o rodičovském volnu

Cílem této směrnice je usnadnit sladění pracovní a rodičovské úlohy zaměstnanců. Prostředkem je poskytnutí rodičovského volna jako individuálního práva každého z rodičů za účelem péče o dítě.

3. v oblasti stejného zacházení pro muže a ženy:

a) Směrnice Rady č. 75/177/EEC, ke sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatnění stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice zavedla koncept stejné odměny za stejnou práci, práci stejné hodnoty a odstranění diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví.

b) Směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Směrnice definuje zásadu stejného zacházení jako stav, kdy neexistuje žádná diskriminace na základě pohlaví, ať už přímá nebo nepřímá. ESD později vyložil nepřímou diskriminaci jako právní úpravu, která je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje procentuelně více žen než mužů. Za diskriminační však nelze považovat takové předpoklady a požadavky, které jsou pro výkon konkrétní práce nezbytné. Takovéto požadavky musí být ale přiměřené a sledovaný účel oprávněný. Členské státy jsou také povinny zajistit takovou soudní ochranu, která umožní všem osobám domáhat se svých práv. Jako nerovné zacházení se dle rozhodnutí ESD ve věci Dekker v. VJV-Centrum<sup>17</sup> považuje i dotazování na případné těhotenství ženy u přijímacího pohovoru.

c) Směrnice Rady ES č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

<sup>17</sup>

Rozsudek C-177/88

d) Směrnice Rady ES č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

e) Směrnice Rady ES č. 2002/73/EEC, kterou se mění směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Cílem směrnice je prosadit zásadu rovného zacházení s muži a ženami bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána, a bez ohledu na to, zda pracuje ve veřejném nebo soukromém sektoru.

f) Směrnice Rady ES č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která změnila ustanovení směrnic Rady č. 75/177/EEC a č. 86/378/EHS

K uvedeným směrnicím, jejichž cílem je zajistit rovné postavení mužů a žen, je třeba poznamenat, že ačkoli byly tyto směrnice implementovány do právních rádu členských států, včetně našeho, dochází v praxi ještě stále k uplatňování nerovného zacházení. Nejzřetelnější se zdá být nerovnost v odměňování mužů a žen za stejnou práci, kdy muži pobírají až o několik desítek procent vyšší odměnu, a také nižší zastoupení žen v řídicích funkcích či jejich vyšší nezaměstnanost. Sama Evropská unie si tento problém uvědomuje. Jednou z jejích snah směřujících k potírání tohoto nežádoucího faktického stavu je i přijetí Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro léta 2006 až 2010, který navazuje na rámcovou strategii z let 2001-2005, jež stanovila priority a způsoby jejich plnění. Plán obsahuje 6 prioritních oblastí. Jedná se o

1. stejnou ekonomickou nezávislost pro muže a ženy
2. sladění soukromého a profesního života
3. stejné zastoupení v rozhodovacích procesech

4. odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví
5. odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví
6. podporu rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.<sup>18</sup>

#### **IV.4. Zákoník práce a prováděcí předpisy**

Stěžejní předpisem upravujícím zvláštní pracovní podmínky žen je v současné době zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který reflektuje výše uvedené požadavky mezinárodního práva i práva ES. Ze souvisejících předpisů je vhodné uvést také zákony z oblasti sociálního zákonodárství, a to zejména z. č. 54/1956 Sb., z. č. 88/1968 Sb., z. č. 117/1995 Sb., z. č. 582/1991 Sb. Z prováděcích předpisů se jedná stěžejně o vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. a další prováděcí vyhlášky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zbývá dodat, že zvláštní pracovní podmínky a související otázky by mohly být upraveny také v kolektivních smlouvách a vnitropodnikových normativních aktech.

##### **IV. 4. 1. Práce zakázané všem ženám**

Ženám v České republice jsou podle současně platné právní úpravy, obsažené v § 238 odst. 1 z. č. 262/2006, zákoníku práce, zakázány pouze práce 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,

---

<sup>18</sup>

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)



- 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.

Vzhledem k již zmíněným fyziologickým zvláštnostem organismu žen a také k jejich poslání matky nejsou pro ženy některé práce, které konají muži, vhodné. Jedná se o taková povolání, jejichž výkon by měl nepříznivé důsledky pro jejich zdraví i pro zdravý rozvoj jejich dětí. A dále pak zaměstnání, při nichž hrozí vyšší riziko úrazu, který by v případě ženy mohl způsobit trvalé snížení její plodnosti. Žena disponuje jedinečnou reprodukční schopností a je v zájmu celé společnosti zbytečně neohrožovat toto její mateřské poslání.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nesmí na tyto práce zaměstnat ženu, byť by o takovou práci měla zájem, byla dostatečně pro její výkon fyzicky vybavena a takové práce schopna.

Toto ustanovení je v souladu s Úmluvou MOP č. 45 z roku 1935, která byla vyhlášena pod číslem 441/1990 Sb., odporuje však požadavku směrnice č. 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. Česká republika je povinna dodržovat závazky plynoucí pro ni jak z mezinárodního práva, tak také z práva ES. Tento rozpor byl vyřešen tak, že došlo k vypovězení výše zmíněné mezinárodní úmluvy a ustanovení § 238 zákoníku práce pozbývá platnosti dnem, kdy vypovězení smlouvy nabude účinnosti.

Bude tak důsledně naplněn požadavek rovnosti mužů a žen při přístupu k zaměstnání, po kterém některé zvláště ženské skupiny už dlouho volají. Požadavek ochrany zdraví ženy před výkonem některých neúměrně náročných profesí a také zvýšená ochrana jejího poslání matky ustupuje požadavku faktické rovnosti při přístupu k zaměstnání. Nadále tak budou určité práce zakázány jen ženám těhotným, kojícím a do 9. měsíce po

porodu. Názory na tuto otázku se různí. Zastánci rovného zacházení ji vítají, ale lékaři a jiní odborníci upozorňují na nejedno úskalí. Bude zajímavé sledovat, nakolik ženy této své nové možnosti zaměstnávání využijí a také jak si s ní poradí zaměstnavatelé, zejména z hlediska organizačního a také z hlediska dodržení všech povinností plynoucích pro ně ze zvláštní úpravy pracovních podmínek zaměstnankyň.

Okruh prací zakázaný všem ženám se tak v průběhu posledních asi 15 let značně zúžil, respektive v dohledné době zanikne úplně. Od zákazu noční práce žen bylo upuštěno k 1. 6. 1994, od 1. 1. 2001 již Ministerstvo zdravotnictví nemůže vyhláškou zakázat výkon některých prací všem ženám. Z tohoto důvodu se stalo ustanovení vyhlášky č. 261/1997 Sb., stanovící zákazy prací a pracovišť pro všechny ženy, obsoletním, a to až do vydání nové vyhlášky č. 288 z roku 2003, která již nadále upravuje jen zákazy některých prací pro ženy těhotné, kojící a do 9. měsíce po porodu a rovněž pro mladistvé, a podmínky, za nichž mohou mladiství tyto práce výjimečně konat, a to z důvodu přípravy na budoucí povolání. Tento vývoj reflektuje stále sílící požadavek na rovnost mužů a žen.

#### **IV.4.2. Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a do 9. měsíce po porodu**

Zvýšena ochrana žen v období těhotenství, kojení a krátce po porodu pramení z požadavku ochrany zdraví zaměstnanců. Právo na ochranu zdraví je zakotveno již na ústavní úrovni a zákoník práce tento požadavek obsahuje hned v několika paragrafech, např. § 101, 102, 103 a další. Organismus ženy je v souvislosti s mateřstvím vystaven velké zátěži, a tak by dosavadní pracovní nasazení mohlo způsobit významné zdravotní poruchy jak u ženy samotné, tak u jejího dítěte, nebo by dokonce mohly život dítěte či matky ohrožovat. Zákonodárce si tento fakt uvědomoval, a

proto zmocnil v § 238 odst. 2 ministerstvo zdravotnictví k vymezení rozsahu prací, které jsou ženě v tomto období zakázány. Stalo se tak vyhláškou č. 228/2003 Sb., která je v souladu s právem ES, kdy vychází zejména ze směrnice č. 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník. Těhotné ženy tak nesmějí pracovat v prostředí s nedostatečnou koncentrací kyslíku nebo s vyšším tlakem vzduchu než je okolní atmosférický tlak, s nutností používat izolační dýchací přístroje, při extrémně vysokých nebo nízkých teplotách. Dále jsou jim zakázány práce, které jsou spojeny s neúměrnou fyzickou zátěží, zejména zvedání a nošení břemen nad přípustnou hmotnost, vykonávané v určitých nevhodných polohách, spojené s tlakem na břicho nebo s nadměrnou expozicí hluku či vibrací nebo psychickou zátěží. Dále se jeví jako nevhodná, a proto je zakázána, manipulace s určitými chemickými látkami a přípravky. Rovněž povolání, kde hrozí vysoké riziko úrazů, nesmí zaměstnankyně v tomto období vykonávat. Ženám kojícím a do 9. měsíce po porodu jsou zakázány jen některé z těchto prací, a to ty, které vyhláška uvádí v § 3, 4.

Kromě tohoto úplného zákazu vymezených prací počítá zákoník práce se situací, kdy žena nemůže vzhledem ke svému aktuálnímu zdravotnímu stavu vykonávat svou práci, ačkoli tato nepodléhá univerzálnímu zakazu. Tato zdravotní nezpůsobilost pro výkon jejího zaměstnání musí být doložena lékařským posudkem.

#### **IV.4.3. Převedení na jinou práci a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství**

Dle § 239 zákoníku práce, koná-li žena práci, která je jí zakázána nebo ke které není podle lékařského posudku způsobilá, vzniká

zaměstnavateli povinnost převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosáhnout stejného výdělku jako při dosavadní práci. Povinnost převedení vyplývá rovněž z § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

V praxi se často vyskytuje problém s výkladem pojmu vhodná práce. Je to taková práce, která odpovídá zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i kvalifikaci pracovnice. Povinností zaměstnavatele tak je ženu převést a povinností zaměstnankyně je konat tuto pro ni vhodnou práci. Zaměstnankyně vykonává jinou práci, než na jaké se dohodla se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, a její souhlas se změnou ve výkonu práce se nevyžaduje. Ochrana zdraví a života tak má přednost před právem na svobodnou volbu povolání. Je zájmem celé společnosti, aby její jedinci nevykonávali zdraví škodlivé práce a aby z dětí vyrostli psychicky i fyzicky odolní lidé. Při převedení na jinou práci je však zaměstnavatel povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení a dobu, po kterou má trvat. Pokud dochází převedením ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat písemné potvrzení o důvodu převedení a o době jeho trvání. Tento požadavek je obsažen v § 41 odst. 7 ZP.

Zákoník práce pamatuje i na situaci, kdy by zaměstnavatel neměl pro zaměstnankyni jinou vhodnou práci. V tomto případě by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a ten by byl povinen ženě poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Toto řešení je však pro zaměstnavatele finančně nákladné, zvláště pak pro malé firmy. V praxi tak často dochází k obcházení zákona v tom smyslu, že se zaměstnavatel se zaměstnankyní dohodne na tom, že se nechá ošetřujícím lékařem uznat jako práce neschopná do doby, než nastoupí na mateřskou dovolenou, a je tak zabezpečena nemocenským. Lékaři této žádosti

zpravidla vyhoví.<sup>19</sup> Uvedená úprava se nejeví jako úplně nejvhodnější právě pro malé podniky a měla by tak být pro zaměstnavatele upravena vzhledem k jejich skutečným možnostem. Řešením by bylo nevyžadovat kromě zdravotního hlediska striktně i další kritéria vhodné práce.

Druhým požadavkem je, aby žena dosahovala stejného výdělku jako před převedením. To ovšem v praxi není vždy v možnostech zaměstnavatele. Proto zákoník zakotvuje nárok ženy na vyrovnávací příspěvek ve výši rozdílu ve výdělku před převedením na jinou práci a po něm. Toto ustanovení tak reaguje na skutečnost, že žena dosahuje nižšího výdělku bez svého zavinění, a není proto vhodné, aby se její příjmy snížily. V období těhotenství, kojení i krátce po porodu má žena zvýšené výdaje jak na výživu, tak na ošacení i další specifické potřeby. Není žádoucí, aby se v tomto období snižovala životní úroveň matky. Vyrovnávací příspěvek se poskytuje z dávek nemocenského pojištění. Zaměstnanci přispívají do systému nemocenského pojištění zákonem stanoveným procentem ze svých příjmů. Rovněž zaměstnavatelé odvádějí za každého svého zaměstnance stanovenou výši pojistného. Cílem je pojistit se proti nahodilé sociální události, která snižuje schopnost jedinců uspokojovat životní potřeby prací. Pojištěnci tak mohou, při splnění zákonem stanovených podmínek (kvalifikovaná sociální událost, doba pojištění apod.), čerpat nemocenské, ošetřovné, peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Současná úprava vyrovnávacího příspěvku je upravena v zákoně 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, který upravuje nárok zaměstnankyně těhotné, kojící a do 9. měsíce po porodu na takovýto příspěvek, a dále v zákoně č. 54/1956, o nemocném pojištění zaměstnanců,

---

<sup>19</sup> Halířová, G.: Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru, Právní rozhledy, 2003, č.11

který upravuje podmínky čerpání vyrovnávacího příspěvku jako obligatorní dávky nemocenského pojištění. Dle této úpravy se příspěvek poskytuje v těhotenství nejdéle do nástupu mateřské dovolené a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do 9. měsíce po porodu, a to za dny, po které převedení na jinou práci trvalo, a žena tak dosahovala nižšího příjmu. Neposkytuje se za dny, kdy žena čerpala nemocenské, ošetrovné nebo měla omluvenou nepřítomnost v práci, za kterou jí nenáleží náhrada příjmů, či měla neomluvenou absenci. Jeho výše se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zaměstnankyně zjištěného ke dni jejího převedení na jinou práci a průměru jejího započitatelného příjmu připadajícího na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Pro účely nároku na příspěvek se pojem převedení na jinou práci nebo jiné služební místo vykládá velmi široce. Jako převedení na jinou práci se považuje i úprava podmínek spočívajících ve snížení množství požadované práce, pracovního tempa, případně zproštění výkonu některých prací a zproštění výkonu noční práce i přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo převedení na jiné pracoviště.

Jakmile odpadne důvod jejího dočasného převedení na jiný druh práce, je zaměstnavatel povinen převést ženu zpět na její původní práci a pracoviště, v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. V případě nemožnosti takového zpětného zařazení z vážných provozních důvodů musí být pracovnice převedena na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na stejném pracovišti, na kterém pracovala dříve.

#### IV.4.4. Úprava pracovní doby, práce přesčas a noční práce

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Práci je povinen konat osobně, dle pracovní smlouvy a ve stanovené pracovní době. Ta může být rozvržena rovnoměrně, nerovnoměrně nebo též pružně. Rovněž do úpravy pracovní doby se promítají specifické potřeby těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň i zaměstnanců pečujících o děti. Ty je zaměstnavatel povinen respektovat.

Dle ustanovení odst.1 § 241 ZP je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám všech zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti. Nejedná se však o individuální vymahatelný právní nárok, a to značně zeslabuje praktický význam tohoto ustanovení.<sup>20</sup>

Naproti tomu v odst. 2 § 241 je úprava povinnosti zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, již konkrétnější a vztahuje se na:

- a) zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let
- b) těhotné zaměstnankyně
- c) zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří prokáží, že převážně samostatně dlouhodobě pečují o osobu, která je dle zvláštního právního předpisu považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV

Zde se tak již jedná o vymahatelné právo, kterého se můžou domáhat jak rodiče dítěte, tak osoby, které o dítě pečují namísto rodičů, byť dočasně. I věk dítěte je vymezen, a to dítě až do 15. roku věku, jako věku,

---

<sup>20</sup> Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha, 1973, str. 95

do jehož dovršení potřebuje dítě ještě určitou péči. Těhotné ženy už často nezvládají stávající nasazení, a proto je jim umožněno vhodně si upravit pracovní dobu tak, aby jejich výdělečná činnost byla ještě slučitelná s jejich stavem. Zohlednění potřebují neméně také zaměstnanci, kteří pečují o osobu závislou na péči druhých. Taková péče je náročná jak fyzicky, tak psychicky i finančně. Dnešní státy si již berou zcela samozřejmě za cíl zvýšenou péči o osoby se zdravotním postižením, ale též o jejich blízké, které o ně pečují. Projevem snahy pomoci jim s tímto nelehkým úkolem je mimo jiné i možnost upravit si pracovní dobu odpovídajícím způsobem. Uvedené zkrácení rozsahu pracovní doby s sebou ovšem nese i nežádoucí snížení příjmu a často také omezenější zaměstnanecké sociální výhody a jistoty, a proto této možnosti využívá jen malé procento oprávněných zaměstnanců. Kromě tohoto zkrácení pracovní doby se umožňuje i jakákoli jiná úprava pracovní doby, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody zaměstnavatele.

V praxi se nejčastěji jedná o rozdělení či sloučení směny nebo o jinou úpravu rozvrhu pracovních směn, o pružnou pracovní dobu, přiměřené posunutí pracovních přestávek nebo začátku či konce pracovní doby aj. Pojem přiměřenost je třeba vykládat v souladu s ekonomickými a provozními potřebami organizace, aby tak nedošlo přílišnými posuny pracovní doby k narušení plynulosti a efektivnosti směn. Vždy ale záleží na posouzení konkrétní situace, na charakteru zaměstnání, na počtu pracovníků, kteří takovou úpravu žádají, na možnostech jejich zastoupení apod. Není tak vyloučeno, aby i nepřiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní směny bylo nárokováno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Též přiměřené posunutí přestávek musí být v souladu se zákonným požadavkem na přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, a to v délce nejméně třiceti minut. Jako velice vhodná se jeví i pružná pracovní doba. Ta ukládá zaměstnanci povinnost být na pracovišti



určitý minimální počet hodin denně, ale jinak má zaměstnanec právo si svou pracovní dobu rozvrhnout podle individuálních potřeb rodiny. Děti tak nemusejí vstávat nepřiměřeně brzy, je zajištěn doprovod do školy nebo do předškolního zařízení. O něco méně vhodné je rozvržení pracovní doby do méně dnů v týdnu, jelikož se vyznačuje nemalou organizační náročností. Je možné žádat i dvě nebo více vhodných úprav pracovní doby najednou, nebrání-li tomu závažné provozní důvody.<sup>21</sup> Legální definici pojmu závažné provozní důvody nenajdeme. To zaměstnavatele často svádí k tomu, odvolat se na toto ustanovení a oprávněnému nároku nevyhovět. Dle ustáleného právního názoru se však musí jednat o takové důvody, které spočívají v samotné potřebě provozu, tj. chodu organizace, kdy by tedy zaměstnavatel nemohl významnou měrou plnit své úkoly (např. vysoce specializovaná funkce, pásová výroba apod.). O takových nárocích zaměstnanců, u nichž nedošlo mezi pracovníky a zaměstnavatelem ke shodě, by jako o nároku z pracovního poměru rozhodoval soud.

Dále zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotnou pracovníci práci přesčas. Zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 1 roku věku, nesmí práci přesčas nařídit. Zde bylo novelou § 241 ZP č. 362/2007 Sb. umožněno zaměstnavateli dohodnout se s takovými pracovníky o práci přesčas, pokud o ni mají sami zájem. Tento jejich zájem bude v první řadě ovlivněn možností zajistit si pro tak malé dítě odpovídající péči, což je v současné době akutního nedostatku předškolních zařízení mnohdy výrazný problém. Nařídit práci přesčas však zaměstnavatel takovým pracovníkům ani nadále nemůže. S těhotnou zaměstnankyní je ovšem i jakákoli dohoda o práci přesčas vyloučena. Zde je prvořadá ochrana jejího zdraví i zdraví ještě nenarozeného dítěte.

---

<sup>21</sup> Vitásek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha, 1972, str. 99  
Jouza, J. a kol.: Zákoník práce a související předpisy, Linde, Praha, 2002, str. 405

Zaměstnavatel je dále povinen dle § 239 ZP zařadit těhotnou ženu, která pracuje v noci, na denní práci, a to tehdy, pokud jej o to požádá. Tento nárok těhotné ženy pramení z již zmíněné zvýšené náročnosti těhotenství na ženský organizmus. Noční práce je obecně pro všechny pracovníky namáhavější než denní, protože je narušen obvyklý denní rytmus organismu, tím spíše ji negativně pociťuje žena těhotná.

Zákoník práce nám v současné době nabízí poměrně širokou škálu možností úpravy pracovní doby, které výrazně pomáhají sladit rodinný a pracovní život. Proto by tuto zvláštní pracovní podmínku měli oprávnění pracovníci využívat výrazněji a častěji.

#### **IV.4.5. Pracovní cesta**

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu pracovníka jen na základě dohody s ním. Tento souhlas se uděluje často již při sjednávání pracovního poměru a bývá obsahem pracovní smlouvy.

Žena při uzavírání pracovního poměru nemusí v pracovní cestě vidět problém, dokonce pro ni může být takové vysílání k výkonu práce na jiná místa žádoucí. Situace se ale může radikálně změnit v období těhotenství, které je pro ženu náročné, a další zátěž spojená s pracovní cestou se pro ni stává neúnosnou. Je tedy na samotné zaměstnankyni, aby se rozhodla, zda na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště pojede a dá k ní souhlas, nebo se rozhodne souhlas neudělit. Vyžadování takového dalšího souhlasu s konkrétní cestou je v poměru speciality k obecnému souhlasu s vysíláním na pracovní cesty. V takovém případě jí zaměstnavatel nesmí pracovní cestu dle § 240 ZP nařídit. Souhlas může být udělen výslovně nebo i konkludentně. Důvodem tohoto ustanovení je

opět ochrana zdraví ženy i jejího dítěte před nadměrnou zátěží, která může být s vysláním na pracovní cestu spojená. Pokud by ale žena, která svůj souhlas udělila, pracovní cestu nevykonala bez vážného důvodu, šlo by o porušení pracovních povinností.

Také při péči o děti a při plnění společenské úlohy rodičovství se pracovní cesta, zvláště dlouhodobější, může stát pro zaměstnance nechtěnou. Z tohoto důvodu se souhlas s vysláním na pracovní cestu rovněž vyžaduje u zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě do 8 let věku a v případě, že se jedná o osamělou pracovníci nebo pracovníka, až do 15 let věku dítěte. Smyslem této úpravy je ochrana nejen společenského poslání ženy, ale vzhledem k zakotvenému požadavku rovnosti mužů a žen i společenského poslání muže, který se stará o dítě do určitého věku, v němž ještě objektivně potřebuje takovou úroveň péče, které by se mu nemuselo díky pobytu na pracovní cestě dostávat, a také ochrana nerušeného psychického vývoje dítěte, na který by dlouhodobější absence jednoho z rodičů mohla mít neblahý dopad. Záleží tedy na konkrétním zaměstnanci, zda je schopen harmonizovat svou rodičovskou úlohu s takovýmto pracovním nasazením. Výjimečná hranice osmi let věku dítěte, která se nevyskytuje v jiných ustanoveních zákoníku práce, byla patrně přejata už zákonem č. 58/1964 Sb. z některého dříve platného zvláštního podnikového nebo resortního předpisu a od té doby je pevně zakotvena v pracovním právu. Osamělost zaměstnance je důvodem pro odmítnutí pracovní cesty až do 15. roku věku dítě. Toto ustanovení reflektuje fakt, že i dítě starší 8 let potřebuje péči alespoň jednoho z rodičů, a ta by mohla být pobytem osamělého zaměstnance na pracovní cestě těžko nahraditelná.

Pokud by těhotná žena nebo zaměstnankyně či zaměstnanec, pečující o dítě ve vymezené věkové hranici, dali obecný souhlas s vysláním na pracovní cestu, často již při uzavírání pracovního poměru, další souhlas

s konkrétní cestou již nebude potřeba. Je tedy na nich, zda se rozhodnou tento souhlas udělit, nebo se též mohou dohodnout se zaměstnavatelem na výhodnějších podmínkách, za nichž s vysláním souhlasí.

Dřívější generální zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o dítě do 8 let věku byl jako diskriminační zrušen. Omezoval právo ženy rozhodnout se, zda je pro ni vyslání na pracovní cestu vhodné či nikoliv, a vůli zaměstnavatele i zaměstnankyně byl nadřazen úplný zákaz, ačkoliv pro něj nemusel být vůbec objektivní důvod. Každá žena snáší své těhotenství jinak a pro mnohé ženy se pracovní cesta, zvláště v počátku těhotenství, nestává problémem. I pracovnice pečující o dítě může být schopna zajistit uspokojení potřeb svého dítěte po dobu své absence odpovídajícím způsobem, a tak jí nic nebrání v tom, aby na pracovní cestu odjela. Nová úprava reflektuje možnosti zaměstnanců a zároveň jim skýtá dostatečnou ochranu. Je tak mnohem zdařilejší než úpravy předcházející.

#### **IV.4.6. Přeložení**

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. Jde o výrazný zásah do pracovního poměru, dochází ke změně podstatné náležitosti pracovní smlouvy, na níž se obě smluvní strany dohodly, a proto zákoník práce vyžaduje souhlas zaměstnance. Pro ženy těhotné a pečující o děti je v rámci zakotvených zvláštních pracovních podmínek žen v § 240 ZP zvýšena jejich ochrana nejen při vysílání na pracovní cesty, ale i v otázce přeložení. Těhotnou ženu, zaměstnance nebo zaměstnankyni pečující o dítě do 8 let věku, v případě osamělých zaměstnanců a zaměstnankyň až do 15 let věku dítěte, může zaměstnavatel přeložit jen na jejich žádost. Jakýkoli návrh ze strany zaměstnavatele je tak nepřipustný.

Přeložení, kterému nepředcházela taková žádost, je neplatné. Jedná se však o neplatnost relativní, které se zaměstnanec musí dle § 20 ZP dovolat. Zaměstnavatel je také povinen nahradit škodu, která zaměstnanci vznikla z takového neplatného úkonu.

Čím vzdálenější je nové místo, kde má být práce pro zaměstnavatele dočasně vykonávána, od zaměstnancova bydliště, tím je toto přeložení pro pracovníka zejména po organizační stránce náročnější. Pro těhotné ženy a pro zaměstnance a zaměstnankyně pečující o děti o to více. Ochrana této skupiny zaměstnanců je dle platné úpravy poskytnuta v nejvyšší možné míře a záleží jen na samotných zaměstnancích, nakolik ji využijí.

#### **IV.4.7. Přestávky ke kojení**

Institut přestávky na kojení byl v českém právu zakotven již od 1. 1. 1966, tedy od účinnosti předcházejícího zákoníku práce. Do své úpravy ho převzal i nynější zákoník, a to § 242, ve kterém stanovil povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni zvláštní přestávku na kojení. Žena tak má nárok na dvě půlhodinové přestávky za směnu, pokud kojí dítě do 1 roku věku. V dalších třech měsících jí pak náleží 1 takováto půlhodinová přestávka. Pokud pracuje po kratší pracovní dobu, ale alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, má nárok na 1 půlhodinovou přestávku k nakojení dítěte do 1 roku věku. Délka 30 min se považuje za dostatečně dlouhou k řádnému nakojení dítěte. I v zahraničních úpravách se setkáváme s obdobnou délkou této přestávky, a to v rozmezí 25 – 45 min.<sup>22</sup> Tato přestávka se započítává do pracovní doby a zaměstnankyni za ni náleží mzda nebo plat ve výši průměrného výdělku. Pokud by však žena žádala o přestávku ke kojení dítěte staršího věku, než jaký upravuje zákon, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnance, žena by tak

---

<sup>22</sup> Vításek, V.: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha, 1972, str. 114

musela žádat o pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy. Samotné rozvržení těchto přestávek v pracovní směně ponechává zákon na vůli ženy, resp. dle potřeb jejího dítěte.

Toto ustanovení bylo zavedeno v minulosti z důvodu vysoké zaměstnanosti žen a z důvodu brzkého návratu zpět do pracovního života. S postupným prodlužováním mateřské dovolené se však toto ustanovení stávalo čím dál méně využívaným. Jistou renesanci ale může zažít s umožněním nástupu otců na rodičovskou dovolenou a opětovným brzkým návratem ženy do pracovního procesu, kdy i takto zaměstnaná žena bude chtít své dítě nadále kojit, a to v současnosti i vzhledem k rozsáhlé propagaci kojení jako nejvhodnější stravy pro dítě, zvláště v prvních měsících jeho života.

#### **IV.4.8. Ochrana pracovního poměru těhotných žen, žen na mateřské dovolené a zaměstnanců a zaměstnankyň na rodičovské dovolené**

Zákoník práce uvádí v § 48 dohodu, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako jediné možnosti rozvázání pracovního poměru. Kromě právního úkonu jako projevu vůle některé ze stran pracovní poměr rozvázat dochází k jeho zániku také vlivem právní události, a to smrtí zaměstnance a s výjimkou případů pokračování v živnosti rovněž smrtí zaměstnavatele nebo uplynutím času, na který byl sjednán. V uzavření pracovního poměru na dobu určitou nemusí tento zaniknout uplynutím času, pokud zaměstnanec i nadále vykonává práci s vědomím zaměstnavatele. Dochází tak ke změně pracovního poměru na dobu určitou, který se vůlí stran v něm setrvat, mění na závazek na dobu neurčitou ( § 65 ZP).

Cílem takovéto právní úpravy je jednak zajistit zaměstnanci ochranu v pracovním poměru, zejména jeho stabilitu, aby tak nedocházelo k neodůvodněným zásahům ze strany zaměstnavatele, ale také možnost

svobodně toto zaměstnání ukončit, a to i bez udání důvodu ( § 50 ZP), avšak také chránit zaměstnavatele tím, že i on má možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který na svou práci nestačí, neplní svědomitě a řádně své pracovní úkoly, je nadbytečný apod. Zaměstnavatel však již na rozdíl od zaměstnance důvod výpovědi musí uvést a musí jej vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná.

Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství.<sup>23</sup> Na druhou stranu právní úprava vychází ze skutečnosti, že jednostranné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nezávisle na vůli druhé strany, případně i proti takové vůli zaměstnance, je často spojené s nepříznivými ekonomickými, psychologickými i společenskými důsledky, zvláště pokud je pro zaměstnance nečekané. Poměrně vysoké procento ekonomicky aktivních obyvatel je závislé buď výlučně nebo převážně na příjmu jen z jedné pracovní činnosti. Ztráta takového zaměstnání tak s sebou nese též ztrátu hlavního zdroje příjmů, na které je zaměstnanec odkázán. Tím také dochází k poklesu jeho životní úrovně, ke ztrátě společenské prestiže a k dalším nechtěným jevům.

Z této právní úpravy ochrany zaměstnanců, jako slabších účastníků pracovněprávního vztahu, před neodůvodněnými zásahy do stability pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a tím i před dalšími negativními jevy s nimi spojenými, vychází i zakotvení zvýšené ochrany pracovního poměru těhotných žen a zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené. Důvodem je existence zvláštní životní situace těchto zaměstnanců, v níž by výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru bylo obzvláště tíživé. Proto zákoník upravuje hned několik ochranných ustanovení:

---

<sup>23</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.BECK, Praha, 2007, str. 157

- 1) Dle § 53 odst. 1 písm. a) zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo v době, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou.
- 2) Dle § 55 odst. 2 zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru je zákazem absolutním, naproti tomu zákaz výpovědi je částečně prolomen § 54, který stanoví, že zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnavatelem z důvodu

a) organizačních změn dle § 52 písm. a) a b), tedy z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele mimo místo, které by bylo ještě v mezích místa sjednaného jako místo výkonu práce ve smlouvě,

b) pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud se nejedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnankyni či zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li však takovému zaměstnanci dána výpověď před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou tak, že by výpovědní lhůta uplynula v době této dovolené, skončí výpovědní doba až s koncem této dovolené.

Byla-li dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta uplynula v této ochranné době, ochranná doba se do výpovědní lhůty nezapočítává. Pracovní poměr tak skončí až uplynutím zbylé části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zákon však připouští možnost sdělení zaměstnance zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Pokud by ovšem došlo k zahrnutí ochranné doby



do doby výpovědi, to znamená, že by ochranná doba vznikla až po začátku běhu výpovědní doby, ale skončila by před jejím koncem, do výpovědní doby se nezapočítává. Jednalo by se o relativně málo případů, např. potrat ženy nebo převzetí dítěte do péče krátce před třetím rokem věku.

Zákaz výpovědi v ochranné době je tak prolomen jen několika málo instituty, u kterých se má za to, že by nebylo spravedlivé nebo vůbec možné, aby zaměstnavatel tyto zaměstnance dále zaměstnával. Jedná se tedy dle výše uvedeného o zrušení nebo přemístění zaměstnavatele, kdy tedy zaniká možnost dalšího trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, a dále porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo odsouzení pro úmyslný trestný čin, kdy tedy není spravedlivé po zaměstnavateli žádat další zaměstnávání takové osoby, vyjma ženy na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zde tedy nedošlo k prolomení tohoto zákazu, zřejmě z důvodu značné fyzické i emocionální zátěže v období kolem narození dítěte. V praxi ovšem může dojít k tomu, že než se ochranná doba skončí, uplyne zákonem stanovená dvouměsíční lhůta pro využití možnosti okamžitě se zaměstnancem zrušit pracovní poměru z důvodů v zákoně uvedených.

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem je rozhodný okamžik vzniku existence ochranné doby. Ten je v případě nastoupení na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou znám přesně. Problematictější je však těhotenství zaměstnankyně, které nemusí být po určitou dobu zřejmé. Neúčinná tak je výpověď daná zaměstnavatelem v době, kdy prokazatelně nemohl o těhotenství své zaměstnankyně vědět, i v době, kdy o něm nevěděla ještě ani sama zaměstnaná. Rozhodující je počátek těhotenství jako okamžik vzniku ochranné doby, který se dá při

současných možnostech medicíny už určit u většiny žen relativně přesně. Pokud by žena otěhotněla až po podání výpovědi, ale ještě ve výpovědní době, je výpověď samozřejmě platná, ale pracovní poměr se prodlouží tak, aby tato výpovědní doba neuplynula v době ochranné, pokud ovšem zaměstnankyně neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Někdejší úprava poskytovala ochranu ženám těhotným a pečujícím o dítě do 3 let věku. To se však jevilo jako nevhodné zejména při úmrtí dítěte v době čerpání mateřské dovolené nebo v případě narození dítěte již mrtvého. Na ženu se tak automaticky přestalo vztahovat ustanovení o ochranné době. Výpověď v této psychicky náročné situaci by byla příliš tvrdá.<sup>24</sup> Proto došlo s účinností od 1. 1. 2001 k výslovnému začlenění mateřské dovolené, kdy se na ženu nadále vztahují ochranná ustanovení po celou dobu čerpání mateřské dovolené, tedy i po dobu 14 týdnů v případě narození mrtvého dítěte a po dobu 2 týdnů ode dne smrti dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku. Novým zákoníkem práce došlo také ke změně ochranné doby u zaměstnanců, kteří pečují o dítě do 3 let věku, takže tato ochrana nadále působí pouze na zaměstnance, který pro takovou péči čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Okruh oprávněných osob se tak zúžil ze všech zaměstnanců pečujících o dítě do 3 let jen na ty, kteří čerpají za tímto účelem mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Mateřská dovolená náleží ženě v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě ve stanovené délce. Rodičovskou dovolenou je oprávněn čerpat jak otec, tak matka za účelem prohloubení péče o dítě. Tímto ustanovením byl zohledněn požadavek rovnosti mužů a žen. Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnanci oprávněni čerpat bez ohledu na to, zda se jedná o dítě vlastní, osvojené, svěřené do pěstounské péče nebo svěřené do výchovy dle soudního rozhodnutí.

<sup>24</sup> Bogárová, V.: Péče o dítě a zákaz výpovědi, Právo a zaměstnání, 2001, č. 10, str. 10

Ochranná ustanovení se tak vztahují pouze na jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nic tak nebrání tomu, aby zaměstnankyně dala výpověď nebo se na rozvázání pracovního poměru dohodla se zaměstnavatelem. Dle judikatury nemá na platnost dohody o skončení pracovního poměru vliv skutečnost, že zaměstnankyně byla v této době těhotná, ale o svém těhotenství nevěděla.

S absencí ochranného ustanovení se setkáváme v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel tak často využije své možnosti zrušit pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu v případě, že se dozví o těhotenství zaměstnankyně. Někteří autoři<sup>25</sup> vnímají tuto skutečnost jako nedostatek, který by v rámci právní úpravy de lege ferenda měl být do zákoníku práce včleněn v podobě zákazu zrušení pracovního poměru těhotné zaměstnankyni ve zkušební době. Dle mého názoru nelze tento názor potvrdit bezvýhradně. Hlavním smyslem zkušební doby je možnost flexibilně zrušit pracovní poměr jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance v případě, že nový pracovní poměr nenaplní jejich očekávání. Zaměstnavatel tak nemusí být spokojen se znalostmi a schopnosti svého nového zaměstnance, ten může naopak zjistit, že mu nevyhovují pracovní podmínky, že na práci nestačí apod. Nabízí se tak otázka, jestli by nebyl popřen smysl zkušební doby v případě, že by skutečně došlo k zákazu zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v případě těhotenství ženy a ten by tak byl nucen nadále zaměstnávat ženu, která např. neprokázala dostatečnou kvalifikaci či dovednosti. Je nesporným faktem, že v období těhotenství je žena citlivější na vnější vlivy, a tak by v tomto období neměla být zatěžována otázkami ohledně stability svého zaměstnání, a v této souvislosti i otázkami ekonomického zajištění. Těhotná žena obtížně shání nové zaměstnání,

<sup>25</sup> Halířová, G.: Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru, *Zdravotnictví a právo*, 2004, č. 8  
Svobodová, E.: K právní úpravě pracovních podmínek žen, *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2

zatímco její ekonomické nároky rostou. Úprava této otázky bude vyžadovat detailnější propracování, aby tak byly vhodně zohledněny výše zmíněné faktory. Jisté řešení se nabízí v zákazu výpovědi těhotné ženě ve zkušební době právě z důvodu jejího těhotenství, a to v souladu s požadavkem rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatel by tak musel prokázat, že na svém pracovišti zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci a že důvodem výpovědi nebylo ženino těhotenství. Důkazní břemeno by tak spočívalo na zaměstnavateli.

#### **IV.4.8. Hygienická, sociální a jiná zařízení pro ženy**

Jednou ze základních povinností všech zaměstnavatelů je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vytvářet zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, odstraňovat namáhavé a rizikové práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro všechny zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť, vytvářet podmínky pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců, závodní zdravotní péči apod. Dle § 103 odst. 4 ZP je zaměstnavatel povinen přizpůsobovat prostory na pracovišti speciálně pro odpočinek zaměstnankyním těhotným, kojícím a zaměstnankyním – matkám do 9. měsíce po porodu. V tomto ustanovení se projevuje zvýšená ochrana zaměstnankyň v těhotenství, při kojení a záhy po porodu v podobě nároku na takové prostory na pracovišti, které by jim v období zvýšených požadavků na hygienu poskytly dostatečný prostor pro odpočinek.

Na pracovišti tak musí být dostatečné osvětlení, odpovídající teplota, správné složení vzduchu, stroje musí vyhovovat stanoveným normám, pracoviště musí být vybaveno dostatečným množstvím hygienických a

sociálních zařízení s tím, že některá tato zařízení musí být přizpůsobena požadavkům žen – oddělené šatny, sprchy, toalety pro muže a ženy apod.<sup>26</sup>

Jestliže nelze odstranit nepříznivé vlivy práce a pracovního prostředí, je nutno je omezit na co nejnížší možnou míru a dále využívat ochranné prostředky a jiná opatření, aby se minimalizoval negativní dopad výkonu práce na zdraví zaměstnance.

Požadavek vytváření, údržby a zlepšování hygienických a jiných zařízení pro ženy již nový zákoník práce výslovně neuvádí, ale lze tuto povinnost dovodit z obecné povinnosti vůči všem zaměstnancům. Nově je však zakotven požadavek na odpovídající prostory k odpočinku pro ženy těhotné, kojící a pro ženy krátce po porodu.

---

<sup>26</sup> Jouza, L.: Pracovní podmínky žen a mladistvých, Práce, Praha, 1979, str. 6

## **V. Mateřská a rodičovská dovolená a sociální zabezpečení při jejím čerpání**

### **V.1. Doba trvání mateřské dovolené a čerpání peněžité pomoci v mateřství**

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Tímto ustanovením se zákoník práce snaží pomoci ženě a celé její rodině s řadou sociálních problémů, které s sebou těhotenství, porod a mateřství přinášejí. Společnost má samozřejmě zájem na tom, aby ženy měly děti, a proto se jim snaží pomoci jak poskytnutím adekvátního pracovního volna, tak také hmotným zabezpečením v tomto období i odpovídající lékařskou péčí.

Délka poskytovaného pracovního volna se v jednotlivých státech mění v závislosti na ekonomických možnostech společnosti, na tradicích, na situaci v populačním vývoji atd.<sup>27</sup> Za minimální dobu je však v souladu s Úmluvami MOP č. 102 a 103 z roku 1952, o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství, považováno 12 týdnů. Délka mateřské dovolené je v České republice dle § 195 ZP upravena ve více než dvojnásobku stanovené minimální doby, a to na 28 týdnů. V případě, že by se jednalo o vícečetný porod, má žena nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. Zákoník práce účinný do 31. 12. 2006 obsahoval nárok na delší mateřskou dovolenou i pro osamělé zaměstnankyně, tedy ženy neprovdané, rozvedené, ovdovělé, nebo z jiných vážných důvodů osamělé, pokud nežily s druhem. Nový zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 zachovává tuto mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů jen pro ženy, které porodily 2 nebo více dětí současně.

---

<sup>27</sup> Štangová, V.:K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené, Právo a zaměstnání, 2001, č. 6

Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Zákon počítá i s možností, že žena porodí dříve, než byl lékařem stanovený termín porodu. V tomto případě má nárok na vyčerpání celé mateřské dovolené tj. 28, případně 37 týdnů. Pokud ovšem žena vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, náleží jí po porodu už pouze 22, resp. 31 týdnů mateřské dovolené. Je tak na vůli ženy, zda na mateřskou dovolenou nastoupí už 6 týdnů před porodem, což je z lékařského hlediska pro její zdraví optimální, nebo bude chtít setrvat v práci déle, čímž ale nebude mít možnost vyčerpat celou zákonem stanovenou délkou dovolené.

Čerpání mateřské dovolené je právem ženy a ona se rozhodne, jak dlouho chce tohoto svého práva využívat. Mateřská dovolená však 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. Tak je po určitou minimální dobu chráněno zdraví ženy.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 14 týdnů.

Pokud po dobu čerpání mateřské dovolené, poskytnuté za účelem péče o dítě, toto dítě zemře, náleží ženě mateřská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo 1 roku věku.

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zaměstnavatele žádat, stačí, pokud mu předloží předepsaný tiskopis potvrzený příslušným lékařem. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost ženy jako důležitou osobní překážku v práci. Žena tak nemá nárok na náhradu mzdy, ale je zabezpečena dávkou nemocenského pojištění - peněžitou pomocí v mateřství. Ta náleží za podmínek stanovených zákonem číslo 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené,

o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, jen osobám, které jsou nemocensky pojištěny dle z. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (účinnost nového zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 byla opět minimálně o rok odložena). Vyžaduje se, aby žena byla před nástupem na mateřskou dovolenou alespoň 270 dnů pojištěna, a to v posledních 2 letech. U žen samostatně výdělečně činných je tato lhůta upravena odlišně, a to na 180 dnů za poslední rok. K tomu je třeba dodat, že OSVČ nemají povinnost se nemocensky pojistit, a tak záleží jen na vůli ženy, zda se i pro případné těhotenství nemocensky pojistí, aby tak nezůstala v tomto období bez příjmu. Při splnění zákonem stanovených podmínek náleží peněžitá pomoc v mateřství také studentům, ačkoliv nejsou nemocensky pojištěni. Zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů však přinesl změnu pro uchazeče o zaměstnání, kteří již nově nemohou od 1. 1. 2008, ani při splnění dříve stanovených podmínek, peněžitou pomoc ve výši jedné třicetiny rodičovského příspěvku za kalendářní den pobírat. Ode dne porodu si tak uchazeč může požádat o rodičovský příspěvek z důvodu péče o dítě do 4 let věku. Žena má nárok na peněžitou pomoc v mateřství též po skončení účasti na nemocenském pojištění, a to v tzv. ochranné době, která činí u žen, jejichž pojištění skončilo v těhotenství, 6 měsíců, jinak činí 42 kalendářních dnů. Pokud žena po skončení pojištění pobírá nemocenské, započítává se jí i tato doba do požadovaných 270 dnů účasti na pojištění. Za tuto dobu se od 1. 1. 2008 budou považovat i první tři dny pracovní neschopnosti, za které se nemocenské neposkytuje.<sup>28</sup> Proto se může stát, že žena čerpá peněžitou pomoc v mateřství, ačkoli není na mateřské dovolené a její pracovní poměr skončil. Pokud žena nesplní podmínku 270 dní, náleží jí nemocenské v délce 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu.

---

<sup>28</sup> Bicanová, L.: Změny v dávkách v těhotenství a mateřství, Národní pojištění, 2001, č. 8



Peněžité pomoc v mateřství se poskytuje po dobu 28 týdnů a v případě, že se ženě narodí současně 2 nebo více dětí, pak po dobu 37 týdnů. Od 1. 1. 2008 je účinná novela zákona č. 88/1968 Sb., kterou se úprava sjednotila s ustanovením zákoníku práce a osamělé zaměstnankyně tak již nejsou nadále zvýhodňovány ani v délce pobírání peněžité pomoci v mateřství.

Doba poskytování peněžité pomoci v mateřství zaměstnankyni, která dítě porodila, nemůže být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, poskytuje se zaměstnankyni peněžité pomoc v mateřství po dobu 14 týdnů.

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 69 % denního vyměřovacího základu, který se počítá z příjmů za předchozích 12 kalendářních měsíců. Přičemž pokud bude činit tento denní vyměřovací základ méně než 550 Kč, bude se počítat v plné výši, pokud však tuto hranici překročí, bude se počítat jen 60 % z této částky a k částce nad 790 Kč se nepřihlíží vůbec (stejně tak u vyrovnávacího příspěvku). Žena tak nedostává peněžitou pomoc v mateřství ve výši mzdy, ale částku nižší. Tato skutečnost byla v minulosti předmětem řady diskusí a nakonec v ní rozhodoval Evropský soudní dvůr. Rozsudkem ze dne 13. 2. 1996 ve věci Gillespie, ESD judikoval, že finanční zabezpečení žen na mateřské dovolené a zaměstnanců v pracovní neschopnosti nemusí být rovno výši mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří vykonávají práci. ESD zde v případě zaměstnankyň – žen rozlišuje mezi zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní, u níž zdravotní problémy nastanou před nástupem na mateřskou dovolenou nebo až po jejím vyčerpání. Redukce náhrady mzdy je však přípustná v obou případech, jak bylo potvrzeno ve věci McKenna. Zde ESD vysvětlil, že ani čl. 141 SES, ani čl. 1 směrnice č. 75/117 nevyžadují, aby ženě na mateřské dovolené byla vyplácena plná náhrada

mzdy. ESD se však zároveň vyjádřil, že výše náhrady mzdy nesmí být tak nízká, aby podkopala význam mateřské dovolené. Rovněž nevyplácní žádné náhrady mzdy v období těhotenství je v rozporu s čl. 141 SES, a to i v případě, že žena má nárok na dávku ze systému sociálního zabezpečení, viz. rozhodnutí ve věci Høj Pedersen.<sup>29</sup> Jsem přesvědčena, že výše zmíněná peněžité pomoc v mateřství, vyplácená v současné době v ČR, tomuto požadavku odpovídá.

Je-li zaměstnankyně pojištěna z více pracovních činností, má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství ze všech těchto pojištění, u kterých je splněna podmínka pro výplatu. Podmínka účasti 270 dní na nemocenském pojištění se zjišťuje ke dni porodu a započítává se z každého zaměstnání samostatně. Je možné započítat dobu účasti na jiném nemocenském pojištění, avšak pouze jednou, a to v rozsahu, v jakém toto nemocenské pojištění trvalo před vznikem nemocenského pojištění, z něhož se peněžité pomoc uplatňuje.

Ze zákona o nemocenském pojištění byl vypuštěn § 18 odst. 7 věta druhá, ve kterém byla poživateli rodičovského příspěvku dána možnost požádat si, aby se při zjištění rozhodného období pro výpočet výše peněžité pomoci nepřihlíželo k době zaměstnání, které vykonával během pobírání tohoto příspěvku. Zrušení tohoto ustanovení bylo částečně nahrazeno úpravou v § 8 odst. 1 z. č. 88/1968 Sb., kdy se tak nadále u zaměstnankyně, které vznikne za trvání téhož zaměstnání nárok na další peněžitou pomoc v mateřství v období do 4 let věku předchozího dítěte, použije pro výpočet peněžité pomoci v mateřství denní vyměřovací základ, který byl zjištěn pro výpočet předchozí peněžité pomoci jen pokud je vyšší, než denní vyměřovací základ zjištěný pro další peněžitou pomoc.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Štefko, M.: Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti ženám na mateřské dovolené?, Sociální pojištění, 2007, č. 8-9

<sup>30</sup> Bicanová, L.: Změny v dávkách v těhotenství a mateřství, Národní pojištění, 2008, č. 1

V současné době mohou peněžitou pomoc dostávat ve velice omezeném počtu případů také zaměstnanci, a to jde-li o zaměstnance, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce není poskytována peněžitá pomoc v mateřství a ona sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, nebo jde-li o zaměstnance svobodného, rozvedeného, ovdovělého nebo z jiných vážných důvodů osamělého, který nežije s družkou ani v registrovaném partnerství, jestliže pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela.<sup>31</sup> Pokud se partneři dohodnou, že o dítě bude pečovat muž a žena se vrátí do práce, a nebude tudíž pobírat peněžitou pomoc v mateřství, bude mu stát vyplácet rodičovský příspěvek.

## **V.2. Doba trvání rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku**

Na rodičovskou dovolenou má nárok zaměstnanec od narození dítěte nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené, a to za účelem zajištění hlubší péče o dítě v rozsahu, v jakém o ni zaměstnavatele požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Tato úprava reaguje na četné lékařské, psychologické, pedagogické i sociologické výzkumy, které prokazují, že první roky života dítěte jsou rozhodující pro správný psychický vývoj a pro formování jeho charakteru. Pokud po dobu čerpání rodičovské dovolené, poskytnuté za účelem péče o dítě, toto dítě zemře, náleží rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo 1 roku věku.

Institut rodičovské dovolené byl do pracovního práva zapracován v souladu se směrnicí č. 96/34/ES, o rodičovském volnu, a nahradil dosavadní úpravu v podobě další mateřské dovolené. Směrnice obsahuje opatření pro sladění pracovního a rodinného života a pro podporu rovných

---

<sup>31</sup> § 12a ZMD

příležitostí a rovného přístupu k mužům a ženám. Muži mají být podporováni v péči o rodinu tak, aby na sebe převzali stejný díl rodičovské odpovědnosti jako ženy. Od 1. 1. 2001 může tedy nadále čerpat rodičovskou dovolenou jak muž, tak žena a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, jelikož se jedná o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy. Zákon nestanoví žádnou formu pro tuto žádost, může být tedy jak ústní, tak písemná, z praktického hlediska je však jistě vhodnější žádost podaná písemně. Rodiče se mohou v péči o dítě střídát, mohou však rodičovskou dovolenou čerpat i současně, je to individuální nepřenosné právo každého z rodičů. Dávky státní sociální podpory, které mají hmotně zabezpečit zaměstnance po dobu čerpání rodičovské dovolené, však náleží jen jednomu z rodičů, a to podle jejich dohody. Pokud nedojde ke shodě, určí příslušný úřad státní sociální podpory, který dávku poskytuje, kterému z rodičů náleží. Otec čerpá rodičovský příspěvek od narození dítěte, nemá-li nárok na peněžitou pomoc dle § 12a ZMD, a matka po vyčerpání stanovené podpůrné doby pro peněžitou pomoc v mateřství, má-li na ni dle zákona nárok. V případě, že podmínky pro výplatu peněžité pomoci v mateřství žena nesplňuje, čerpá i ona rodičovský příspěvek již od narození dítěte, požádá-li o to.

Dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, je rodičovský příspěvek poskytován rodiči, který má trvalý pobyt na území ČR a který osobně řádně a celodenně pečuje o dítě, a to nejdéle do 4 let věku, do 7 let věku pak jedná-li se o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo těžce zdravotně postižené. Rodičovský příspěvek je tak poskytován maximálně do 4 let věku dítěte, avšak dle zákoníku práce lze žádat o rodičovskou dovolenou nejdéle do 3 let věku dítěte. Pokud by zaměstnanec chtěl pečovat o dítě až do 4 let, záleželo by na další domluvě se zaměstnavatelem, zda by zaměstnanci poskytl náhradní volno bez náhrady mzdy. Pokud ne, je zaměstnanec povinen nastoupit do práce a konat

osobně práci dle pracovní smlouvy, jiné jednání by mohlo být považováno za porušení pracovní kázně se všemi důsledky z něho plynoucími. Pracovní poměr může ale také skončit dohodou podle § 49 ZP, případně výpovědí ze strany zaměstnance podle § 50 ZP.

Účelem obligatorní dávky státní sociální podpory - rodičovského příspěvku - je přispět rodinám s malými dětmi na jejich výlohy po dobu, kdy za účelem řádné a celodenní péče zůstává rodič s dítětem v domácnosti. Jedná se o dávku, která se poskytuje bez ohledu na příjem rodiny i společně posuzovaných osob, tedy dávku netestovanou. Zákonodárce si však uvědomuje skutečnost, že výše rodičovského příspěvku nepokrývá dostatečně tyto náklady, a není také v silách státu zajistit osoby, které takto o děti pečují, odpovídající výší příspěvku. To vedlo od 1. 1. 2004 k zakotvení možnosti si při čerpání rodičovského příspěvku neomezeně přivydělat za podmínky, že o dítě bude po tu dobu náležitě postaráno jinou zletilou osobou. Tato podmínka se považuje za splněnou též, je-li rodičem žák nebo student soustavně se připravující na budoucí povolání. Omezená však i nadále zůstává délka pobytu dítěte v předškolním zařízení, a to na maximálně 5 dnů v měsíci u dítěte do 3 let věku a 4 hodiny denně ( od února 2006 ), nebo 5 dnů v měsíci u dítěte od 3 do 4 let věku. Za návštěvu dítěte v takovém zařízení se považuje každý den bez ohledu na délku doby trvání návštěvy. Pokud se však jedná o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, je povolena pravidelná návštěva jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. U dítěte školního věku, které navštěvuje základní školu speciální, rovněž jde-li o dítě, které pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované,

připouští se pravidelná návštěva v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Čtyři hodiny denně smí též navštěvovat předškolní zařízení i dítě, které ještě nedosáhlo 3 let věku, a to tehdy, jsou-li rodiče takového dítěte zrakově nebo sluchově postižení z více jak 50 %. Snahou je poskytnout osobě celodenně pečující o dítě prostor k návštěvě lékaře, vyřízení záležitostí na úřadech apod. a v případě zdravotního handicapu též zajištění odborné péče a lepšího začlenění těchto dětí do kolektivu.

Dříve se výše rodičovského příspěvku odvíjela od částky životního minima jednotlivce. Od 1. 1. 2008 však byla zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů provedena rozsáhlá novela zákona o státní sociální podpoře. Ta přinesla tzv. trojfázové čerpání rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek tak lze nyní čerpat ve třech různých výších, a to podle doby, po kterou bude příspěvek pobírán.

1. Do 2 let věku dítěte je možno čerpat rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře, která činí 11 400 Kč za kalendářní měsíc, za předpokladu, že rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši 380 Kč za kalendářní den a že rodič zároveň zvolil toto rychlejší čerpání rodičovského příspěvku nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž dítě, které zakládá nárok na takovýto příspěvek, dosáhlo věku 22 týdnů, případně 31 týdnů, jednalo-li se o vícečetný porod.

2. Pokud rodič neprovedl výše zmíněnou volbu a ani ve věku 21 měsíců dítěte se nerozhodl pro čerpání rodičovského příspěvku ve snížené výměře, náleží mu rodičovský příspěvek v základní výměře ve výši 7 600 Kč, a to do 3 let věku dítěte, jestliže rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.

3. Je možné čerpat také rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, a to ve snížené výměře, která činí 3 800 Kč za kalendářní měsíc, provede-li rodič tuto volbu nejpozději do konce měsíce, v němž dítě dosáhne 21 měsíců života.

4. V základní výměře je též možno čerpat rodičovský příspěvek až do 7 let věku dítěte, jedná-li se o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a to ode dne zjištění takového postižení.

Volbu nároku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek a v době volby nároku má na rodičovský příspěvek nárok. Volbu nároku nelze měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Z toho vyplývá, že po změně oprávněné osoby, která má nárok na rodičovský příspěvek v rodině, nebo po změně rodiny, v níž dítě žije, může nově oprávněná osoba provést volbu nároku na rodičovský příspěvek podle § 30 odst. 1 písm. a) nebo c) ZSSP, jen je-li to s ohledem na věk dítěte možné a pokud taková volba nároku nebyla ještě provedena. Stejně tak, stane-li se opětovně nejmladším dítětem v rodině dítě, které již zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, a to v téže rodině nebo jiné rodině. Volba nároku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby. Žádost se podává úřadu státní sociální podpory, který o rodičovském příspěvku a o volbě nároku rozhoduje.

Příspěvek je poskytován vždy jen jednou, bez ohledu na počet dětí, o které rodič pečuje, a to vždy na nejmladší dítě v rodině. Avšak nárok na rodičovský příspěvek v základní výměře náleží, jestliže je v rodině dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě, které není nejmladším dítětem, pokud by jinak náležel nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině ve snížené výměře, anebo pokud by nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší

dítě v rodině nenáležel. Podmínka osobní celodenní a řádné péče tak musí být splněna u dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého. Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek dle ustanovení § 30b odst. 1 ZSSP náleží za celý kalendářní měsíc, v němž

1. se dítě narodilo,
2. rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
3. dítě dosáhlo věku 2, 3, 4 nebo 7 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek,
4. dítě nebo rodič zemřeli,
5. bylo zjištěno, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené nebo jde o zánik nároku z tohoto důvodu.

Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění. Pokud rodiči pobírajícímu rodičovský příspěvek tato dávka náleží z důvodu péče o dítě, kterému náleží příspěvek na péči, tak v kalendářním měsíci, za který náleží příspěvek na péči aspoň po část měsíce, náleží rodičovský příspěvek ve výši poloviny rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře, nejméně však ve výši rozdílu



mezi rodičovským příspěvkem ve zvýšené výměře a příspěvkem na péči, je-li příspěvek na péči nižší než polovina rodičovského příspěvku.

Od 1. 10. 2001 je podle ustanovení § 54 odst. 4 ZSSP zajištěn nárok na rodičovský příspěvek ženy ve vazbě a ženy odsouzené po dobu, po kterou pečuje o dítě na základě povolení, které jí bylo vydáno na žádost, aby ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu měla u sebe své dítě a starala se o něho podle zákona o výkonu vazby a o výkonu trestu odnětí svobody.

### **V.3. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte a hmotné zabezpečení při jejím čerpání**

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutí příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.<sup>32</sup>

Na mateřskou dovolenou má tak nárok zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, po dobu 22 týdnů ode dne převzetí dítěte, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku. Zákon v § 197 odst. 2 také pamatuje na možnost převzít do péče současně dvě nebo více dětí a poskytuje tak zaměstnankyni delší mateřskou dovolenou, stejně jako v případě porodu 2 nebo více dětí zároveň, a to po dobu 31 týdnů, nejdéle však opět do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku.

Rodičovskou dovolenou čerpá zaměstnanec od převzetí dítěte a zaměstnankyně, pokud již nemá nárok na mateřskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 3 let věku. V případě, že je převzato dítě starší 3 let, avšak mladší 7 let, náleží

---

<sup>32</sup> § 197 odst. 1 ZP

rodičovská dovolená zaměstnancům po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení věku 3 let, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte dle § 197 odst. 3 ZP. Institut dalších 22 týdnů rodičovské dovolené, je-li převzato dítě starší 3 let, avšak mladší 7 let, má původ ve zvýšené potřebě pečovat o takto malé dítě, které zpravidla přichází do odlišného prostředí, seznamuje se s novou rodinou, což je náročné jak pro dítě samotné, tak i pro ty, kteří budou o dítě nadále pečovat, ať už se jedná o pěstouny, adoptivní rodiče nebo jiné osoby.

Je žádoucí, aby i zaměstnanci, kteří nepečují o dítě vlastní, ale o dítě, které jim bylo svěřeno do péče, byli hmotně zabezpečeni při čerpání mateřské a rodičovské dovolené a aby se tak mohli náležitě věnovat péči o takovéto dítě. V § 11 ZMD se zaměstnankyni, která do trvalé péče nahrazující péči mateřskou převzala dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela, poskytuje peněžitá pomoc v mateřství po dobu, po kterou o dítě pečuje, nejdéle po dobu 22 týdnů, a pokud převzala současně 2 nebo více dětí, pak po dobu 31 týdnů, ne však déle, než do 8 měsíců věku dítěte. A dále zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří převzali do trvalé péče dítě, jež jim bylo svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu nebo jehož matka zemřela, náleží po dobu 22 týdnů od převzetí dítěte, nejdéle však do 7 let jeho věku, peněžitá pomoc dle § 13 z. č. 88/1968 Sb. Pokud by dítě bylo převzato do péče krátce před dosažením věku 7 let (nejpozději v den sedmých narozenin) náleží peněžitá pomoc po celou dobu 22 týdnů, tedy i za období přesahující den 7. narozenin dítěte. Dávka je poskytována ode dne právní moci rozsudku o svěření dítěte do péče po dobu, po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec o dítě pečují, nejdéle však po dobu 22 týdnů. § 13 sice požadavek faktické péče o dítě neuvádí, jedná se ale jen o formální nedostatek. Tato skutečnost se pro výplatu dávky považuje za nezbytnou,

stejně jako u poskytování peněžité pomoci v mateřství dle § 11 a peněžité pomoci dle § 12a ZMD. Nelze ji však poskytnout před právní mocí rozsudku, ani když zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě fakticky pečují i před dnem právní moci rozhodnutí, kterým se jim dítě do péče svěruje. Peněžítá pomoc se neposkytuje po dobu, po kterou má zaměstnankyně nárok na peněžítou pomoc v mateřství dle § 11 a výkladově lze jistě tento požadavek rozšířit i na peněžítou pomoc v mateřství poskytovanou zaměstnankyni dle § 6 ZMD a peněžítou pomoc poskytovanou zaměstnanci dle § 12a ZMD. Cílem poskytované peněžíté pomoci je totiž finančně zabezpečit zaměstnankyni nebo zaměstnance po dobu čerpání mateřské dovolené. Pokud by ovšem došlo k souběžnému vzniku nároků podle obou ustanovení, tedy jak podle § 6 a § 13 ZMD, tak podle § 12a a § 13 ZMD, není možné kompenzovat jednu ztrátu na výdělku dvakrát. Přednostně se tedy bude poskytovat vždy peněžítá pomoc v mateřství dle § 6 ZMD, § 11 ZMD nebo peněžítá pomoc dle § 12a ZMD. § 13 ZMD zakotvuje nárok na peněžítou pomoc po dobu 22 týdnů ode dne převzetí dítěte do trvalé péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítěte, jehož matka zemřela. Z uvedeného lze dovodit, že peněžítá pomoc po dobu 22 týdnů se poskytuje na každé takto převzaté dítě. Pokud tedy převezme zaměstnanec nebo zaměstnankyně do své péče 2 nebo více dětí, má nárok na peněžítou pomoc v uvedené délce na každé takto převzaté dítě. Pokud by dítě bylo svěreno do péče manželům, je také možné, aby pobírali peněžítou pomoc oba, a to každý na jedno takto převzaté dítě. Každý ze samostatných nároků je také třeba uplatnit samostatnou žádostí. Samostatné nároky by se uplatňovaly jednou společnou žádostí pouze při přechodu nároku z peněžíté pomoci v

mateřství dle § 11 ZMD nebo peněžité pomoci dle § 12a ZMD na peněžitou pomoc dle § 13 ZMD z důvodu péče o totéž dítě.<sup>33</sup>

Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí např. rozhodnutí o osvojení dle § 63 a § 74 ZoR, o svěřeni do pěstounské péče dle § 45a ZoR, o svěřeni dítěte do výchovy jiné osoby než rodiče dle § 45 zákona o rodině apod.

Samozřejmě, že pro poskytování peněžité pomoci v mateřství a peněžité pomoci při převzetí dítěte musí být splněny i všechny ostatní obecné podmínky. Jen pro úplnost je třeba dodat, že tam, kde se výslovně uvádí zaměstnankyně nebo zaměstnanec, vztahuje se uvedená úprava samozřejmě i na osoby samostatně výdělečně činné, pokud splňují podmínky stanovené zákonem.

Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku dle § 31 odst. 2 ZSSP rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela. Úprava poskytování rodičovského příspěvku je tak koncipována shodně jak pro rodiče, tak pro osobu, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. O výplatu rodičovského příspěvku je třeba požádat příslušný úřad státní sociální podpory a nárok na rodičovský příspěvek vzniká již za kalendářní měsíc, v němž rozhodnutí o svěřeni do péče nabylo právní moci, a to dle § 30b odst. 1 písm. c) ZSSP. Nárok na dávku trvá po dobu, po kterou jsou splněny podmínky nároku stanovené zákonem o státní sociální podpoře. Pokud by osoba převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů další dítě, které by rovněž zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, nebo by takové dítě již měla v trvalé péči, bude rodičovský příspěvek

---

<sup>33</sup> Vlasák, F.: Nový titul pro poskytování peněžité pomoci v mateřství, Právo a zaměstnání, 2005, č. 11

nadále náležet z důvodu péče o dítě, které se stalo nejmladším v rodině. V případě, že by však některé z dětí zakládalo nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc podle zákona č. 88/1968 Sb., bude se vyplácet tato dávka nemocenského pojištění a rodičovský příspěvek jen ve výši, ve které tuto dávku převyšuje. Uvedené platí rovněž v případě, že náleží peněžitá pomoc v mateřství, peněžitá pomoc nebo nemocenské v souvislosti s porodem, při narození dítěte osobě, která převzala péči o dítě nahrazující péči rodičů.

#### **V.4. Přerušeni čerpání mateřské a rodičovské dovolené, poskytované peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku**

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou dle § 198 ZP oprávněni čerpat zaměstnanec i zaměstnankyně současně. V praxi je ale častější čerpání dovolené pouze jedním z oprávněných zaměstnanců. Rodina zpravidla potřebuje alespoň jeden příjem z pracovní činnosti, jelikož peněžitá pomoc odpovídá pouze 69 % dříve dosahovaných příjmů a rodičovský příspěvek rovněž nenahrazuje obvyklý příjem v plné výši, jeho cílem je pouze přispět na úhradu potřeb rodin s dětmi. Je možné dovolenou čerpat po částech, kdy zaměstnanec nějakou dobu pečuje o dítě, pak se vrátí do práce, ale následně může opět čerpat rodičovskou dovolenou, ale nejdéle do 3 let věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen takovéto postupné čerpání dovolené zaměstnanci umožnit, i když mu to přináší nemalé organizační problémy.

V případě, že dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená. Její zbylá část se poskytuje po

opětovném převzetí dítěte do péče, ne však déle než do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Ovšem zaměstnanci nebo zaměstnankyni, kteří nepečují o dítě, a to je z tohoto důvodu svěřeno do náhradní rodinné nebo ústavní péče, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého nebo obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

V souladu s úpravou zákoníku práce je koncipováno i poskytování peněžité pomoci v mateřství, jako hmotného zabezpečení zaměstnankyně po dobu mateřské dovolené a ve vymezených případech také zaměstnance. Dle § 12 ZMD jestliže dítě bylo převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého ústavu nebo jiného zdravotnického zařízení ústavní péče a zaměstnankyně zatím nastoupila do práce, přerušuje se tímto nástupem poskytování peněžité pomoci v mateřství. Ode dne, kdy zaměstnankyně převzala dítě z ústavu opět do své péče, a přestala proto pracovat, pokračuje se v poskytování peněžité pomoci v mateřství až do vyčerpání celkového nároku, ne však déle než do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Stejná úprava platí se souhlasem Okresní správy sociálního zabezpečení také pro případ, že žena nesmí nebo nemůže o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění a dítě je z tohoto důvodu umístěno do ústavní péče nebo do péče jiné osoby. Pokud je ovšem dítě svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů z jiného důvodu, nenáleží zaměstnankyni po dobu, po kterou o dítě nepečuje, pomoc v mateřství. Tato doba se však započítává do celkové doby, po kterou by jí peněžité pomoci v mateřství jinak náležela.

Ačkoli § 12 ZMD upravuje pouze přerušení čerpání peněžité pomoci v mateřství poskytované zaměstnankyni, lze mít analogicky za to, že se

vzhledem k cíli, který ustanovení sleduje, vztahuje i na zaměstnance, který pobírá peněžitou pomoc dle § 12a.

Zákon o státní sociální podpoře přiznává nárok na rodičovský příspěvek rodiči, který řádně celodenně a osobně pečuje o dítě mladší 4 let, a zároveň stanovuje podmínku návštěvy předškolního zařízení dítětem pouze v zákonem stanoveném rozsahu. Pokud rodič nesplňuje výše uvedený požadavek řádné osobní a celodenní péče o dítě nebo pokud by nebyl dodržen stanovený rozsah návštěvy dítěte v předškolním zařízení, nárok na rodičovský příspěvek rodiči buď vůbec nevznikne, nebo pokud mu již vznikl, tak nadále netrvá. Pokud by však rodič nesplnil svou povinnost oznámit písemně do 8 dnů příslušnému úřadu státní sociální podpory změnu rozhodných skutečností, je povinen vrátit úřadu státní sociální podpory vyplacené částky rodičovského příspěvku, které mu nenáležely. Tato povinnost zaniká dle § 62 odst. 4 zákona o státní sociální podpoře uplynutím tří let ode dne, kdy byla dávka vyplacena. Je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této ústavní péče. To neplatí, jestliže rodič o dítě umístěné ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení osobně celodenně a řádně pečuje.<sup>34</sup>

Ode dne, kdy rodič převezme do péče dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby nebo bylo umístěno v ústavu s plným přímým zapatřením na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo které bylo v péči zdravotnického zařízení déle než 3 měsíce, náleží rodiči opět rodičovský příspěvek za celý kalendářní měsíc, dle § 30b odst. 1 písm. f) ZSSP, nejdéle však do dosažení některé zákonem stanovené věkové

---

<sup>34</sup> § 30b odst. 3 ZSSP

hranice, rozhodné dle učiněné volby rodiče nebo, pokud k této volbě nedošlo, do 3 let věku, případně do 7 let.

#### **V.5. Mateřská a rodičovská dovolená ve vztahu k dovolené na zotavenou**

Účelem dovolené na zotavenou je zajistit odpočinek zaměstnance na zotavení, tedy na reprodukci jeho pracovní síly. Zákoník práce zakotvuje právo na dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy. Snahou je poskytovat dovolenou na zotavenou zpravidla vcelku, tak aby byl zajištěn dlouhodobý odpočinek. Zákoník práce garantuje v § 213 minimální délku dovolené na zotavenou, a to 4 týdny v kalendářním roce, pak pro zaměstnance určitých zaměstnavatelů, např. státu, územně samosprávných celků, veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a dalších uvedených v § 109 odst. 3 ZP, 5 týdnů v kalendářním roce a pro pedagogické a akademické pracovníky 8 týdnů. Samozřejmě je možné, aby zaměstnavatel tuto dobu ve vnitřním předpise navýšil nebo byla tato navýšena kolektivní smlouvou. Snížit ji však pod zákonem stanovenou minimální hranici nelze.

Rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou se projeví i při posuzování splnění podmínky odpracování požadovaného počtu dnů pro vznik práva zaměstnance na dovolenou. Doba mateřské dovolené a rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se považuje za výkon práce dle § 216 odst. 3 ZP. Zaměstnanec tak má za dobu, po kterou čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nárok na dovolenou na zotavenou za kalendářní rok, jako kdyby po tuto dobu vykonával práci pro zaměstnavatele. Naopak rodičovská dovolená je důvodem pro krácení dovolené na zotavenou za



kalendářní rok, jelikož se neposuzuje dle zákoníku práce za výkon práce. Pokud zaměstnanec čerpal rodičovskou dovolenou po celý kalendářní rok, nárok na dovolenou na zotavenou mu přirozeně nevzniká.

Pro zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené je jednoznačně výhodnější požádat zaměstnavatele o dovolenou na zotavenou v rozsahu, v jakém má na ni nárok tak, aby bezprostředně navazovala na skončenou mateřskou dovolenou, a teprve po jejím vyčerpání požádat o rodičovskou dovolenou. Po dobu, po kterou bude čerpat dovolenou na zotavenou, jí bude příslušet náhrada mzdy a zároveň může čerpat rodičovský příspěvek dle zákona o státní sociální podpoře. Stejně pravidlo platí rovněž pro muže, který o poskytnutí dovolené požádá tak, aby bezprostředně navazovala na skončení rodičovské dovolené, po dobu po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. K uvedenému je třeba dodat, že zaměstnavatel je povinen takovéto žádosti zaměstnance vyhovět dle § 217 odst. 5 ZP.

## **V.6. Návrat do zaměstnání**

Po návratu zaměstnance z mateřské dovolené nebo z rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na původní práci a pracoviště dle pracovní smlouvy. Po návratu zaměstnance z rodičovské dovolené je však zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance již pouze na práci odpovídající pracovní smlouvě. Není-li to možné z důvodu, že práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno, je možné, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl na změně obsahu pracovní smlouvy. Pokud k dohodě nedojde, je možné zrušit pracovní poměr dohodou nebo výpovědí. Zaměstnanec po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené však ani v případě zrušení práce nebo pracoviště či funkce sjednané v pracovní smlouvě nelze převést bez jeho souhlasu.

## Závěr

Ve své práci jsem se snažila poskytnout ucelený obraz právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen v České republice. Ačkoliv neexistuje jednotná definice tohoto pojmu, o jeho obsahu není v právní teorii ani praxi sporu. Po detailním prostudování dostupných materiálů zabývajících se uvedenou problematikou, hodnotím současnou platnou úpravu jako vyhovující. Česká republika svým pracovněprávním zákonodárstvím nejen dostala požadavkům mezinárodním, ale rovněž pružně reaguje na nároky, které na nás klade Evropská unie. Jako zvláště vhodnou vnímám poslední novelu zákoníku práce, která mimo jiné odstranila úplný zákaz přesčasové práce pro všechny zaměstnance pečující o dítě do 1 roku věku, kdy nadále je možno se o této přesčasové práci se zaměstnanci dohodnout, a to podle jejich konkrétních možností zajistit odpovídající péči pro takto malé dítě. Je možné konstatovat, že naše republika se svou úpravou zvláštních pracovních podmínek žen řadí ke státům s nejvyšší zajišťovanou péčí poskytovanou ženám v období těhotenství a mateřství a rovněž v navazujícím sociálním zabezpečení.

Nejvýraznějším trendem poslední doby, který stále sílí, je zajištění rovnosti mužů a žen. Důsledné prosazování tohoto principu je patrné na řadě institutů, mimo jiné na možnostech čerpání rodičovské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku jak mužem tak ženou, stejně tak vhodná úprava pracovní doby, možnost vysílání na pracovní cesty i práce přesčas jsou koncipovány shodně jak pro zaměstnance tak pro zaměstnankyně. Dále jsme svědky zrovnoprávňování žen s muži i v oblasti zákazu výkonu některých prací, které platily po dlouhá desetiletí a dnes jsou hojně rušena právě jako diskriminační a jako překážky v zaměstnávání žen.

Bohužel faktický stav se od právního mnohdy liší a ne jinak je tomu i v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen. Ženy se v naší společnosti

dennodenně potýkají se stereotypním rozložením rolí mužů a žen, s přednostním zaměstnáváním mužů a nižšími příjmy za stejnou práci. Překonat toto stereotypní nahlížení na postavení žen bude trvat řadu let. Je to však úkol nejen pro zákonodárce, ale pro celou společnost, zejména pak pro pedagogy a rodiče, kteří mají nejsilnější vliv na utvářející se pohled na svět u dětí, jakožto nové generace.

Další problém je obava z nezaměstnanosti, zvláště v regionech, které se s ní výrazně potýkají, která vede k zaměstnanci k tomu, že raději mnohé strpí a řadu svých oprávnění, které jim úprava zvláštních pracovních podmínek skýtá, nevyužijí, než by se pro ochranu svých práv obrátili stanoveným způsobem na soud. Svou roli sehrává rovněž nedůvěra občanů v instituci soudu.

Doufejme, že časem skutečně dojde k překonání určit zastaralých názorů na postavení ženy ve společnosti a také k posílení důvěry ve fungování soudů, a spolu s rostoucí mírou zaměstnanosti tak bude i vhodná úprava zvláštních pracovních podmínek žen v praxi náležitě využita.

## Seznam použité literatury

### Monografie:

- Bělina, M. a kol. : Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2007
- Dandová, E.: Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, ASPI, Praha 2005
- Jouza, L. : Pracovní podmínky žen a mladistvých, Práce, Praha 1979
- Jouza, L. a kol. : Zákoník práce a související předpisy, Linde, Praha 2002
- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, C.H. Beck, Praha 1999
- Tröster, P. a kol. : Právo sociálního zabezpečení, C.H.Beck, Praha 2005
- Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997
- Vitásek, V. : Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha 1973

### Články:

- Bicanová, L.: Změny v dávkách v těhotenství a mateřství, Národní pojištění, č. 1/2008
- Bičáková, O. : Antidiskriminační zákon, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 12/2007
- Bognárová, V. : Rodičovská dovolená a péče o dítě, Zdravotnictví a právo, č. 10/2001
- Bognárová, V.: Péče o dítě a zákaz výpovědi, Právo a zaměstnání, č. 10/2001
- Halířová, G.: Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru, Právní rozhledy, č. 11/2003
- Halířová, G. : Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba, Právo a rodina, č. 2/2005
- Halířová, G.: Obecný pohled na pracovní podmínky žen, Právník, č. 5/2005

Halířová, G. : Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru, Zdravotnictví a právo, č. 8/2004

Halířová, G. : Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek, Práce a mzda, č. 13/2002

Chládková, A. : Mateřská a rodičovská dovolená, Práce a mzda, č. 6/2007

Lněničková, J. : Dávky z důvodu těhotenství a mateřství, Národní pojištění, č. 7/2007

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

Štangová, V. : Rodičovský příspěvek, Právo a zaměstnání, č. 11/2004

Štangová, V.: Čerpání rodičovský příspěvku, Právo a zaměstnání, č. 11/2002

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

Štangová, V. : Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, právo a zaměstnání, č. 9/2004

Štangová, V. : Postavení žen v pracovním právu, in: Právní postavení žen České republiky, AUC-Iuridica 3-4 1996

Štefko, M.: Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti ženám na mateřské dovolené?, Sociální pojištění, č. 8-9 /2007

Vlásek F.: Nový titul pro poskytování peněžité pomoci v mateřství, Právo a zaměstnání, č. 11/2005

Zelenková, D.: O rovných příležitostech pro muže a ženy, Práce a sociální politika, č. 3/2006

Internetové zdroje:

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.psp.cz](http://www.psp.cz)

[www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

[www.diskriminace.cz](http://www.diskriminace.cz)

[www.es.wikipedia.org](http://www.es.wikipedia.org)

[www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz)