



GENDEROVÝ BALÍČEK 3/2005

PŘÍLOHA

Práva žen podle Zákoníku práce České republiky

listopad 2005

Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s Network of East-West Women

PŘÁVA ŽEN V ZAMĚSTNÁNÍ: PRÁVNÍ PRŮVODCE ČESKÝM ZÁKONÍKEM PRÁCE

OBSAH

ÚVOD

PŘÍKLADY DISKRIMINAČNÍCH OPATŘENÍ, JIMŽ ŽENY ČELÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

CO ŘÍKÁ O DISKRIMINACI V ZAMĚSTNÁNÍ ZÁKON

Ústava České republiky

Listina základních práv a svobod

Mezinárodní právo

Harmonizace s legislativou EU

Český Zákoník práce

Organizace

Hledání práce

Pracovní požadavky

Žádosti o zaměstnání a pohovory

Pracovní smlouvy

Diskriminace ze zákona a druhy zakázaných prací

Pracovní podmínky

Mzda

Pracovní doba a přestávky

Dovolená

Tréninkové a školicí programy

Zdraví a bezpečnost na pracovišti

Těhotenství a rizikové pracovní podmínky

Sexuální obtěžování

Zaměstnanecké výhody

Těhotenství

Těhotenství a mateřská dovolená

Matky

Svobodné matky

Rodičovská dovolená

Podpora v nezaměstnanosti

Důchod

CO DĚLAT, JSTE-LI DISKRIMINOVÁN/A

Jak podat obvinění z diskriminace

Jak podat obvinění ze sexuálního obtěžování

Co říká zákon o soudním procesu

Odpovědnost zaměstnavatele

Opravné prostředky

Informace

PŘÍLOHA A: MODELOVÉ ZAHRANIČNÍ ZÁKONÍKY PRÁCE

PŘÍLOHA B: DOPORUČENÍ K ČESKÉMU ZÁKONÍKU PRÁCE

ÚVOD

Rovnost mužů a žen na trhu práce je základem pro silnou ekonomiku a roli žen ve společnosti. Značné změny, k nimž došlo v ekonomice České republiky od roku 1989, ovlivnily pozice žen jako pracovních sil, neboť státem zabezpečená zaměstnání byla nahrazena kompetitivním pracovním trhem v rozvíjejícím se soukromém sektoru. Ačkoli tyto změny ženám poskytly nové možnosti, byly také příčinou značných problémů v zaměstnanosti. I přesto, že ženy v České republice reprezentují 44.6% pracovní síly, nepřetržitá nerovnost v pozicích žen na pracovním trhu stále převládá. Vzhledem k přípravám na vstup České republiky do Evropské unie budou ženy čelit ještě řadě dalších změn v zaměstnanecké sféře.

Ženy mají ze zákona nárok na stejné zacházení a možnosti podílet se na trhu práce jako muži. Z toho důvodu je důležité, aby ženy znaly svá práva, poznaly, kdy jsou jejich práva porušována, věděly, jak s porušením svých práv nakládat a jak využít právního systému. Používáním svých zákonných práv v případech diskriminace mohou ženy snáze uspět ve zlepšování svých každodenních životů.

Se vstupem České republiky do EU je zde patrná tendence přibližování se k právu EU i v oblasti rovného zacházení a diskriminace všech druhů. Je pravdou, že proti diskriminační zákon ještě čeká na svůj vstup na scénu, ale také je patrná snaha o přesnější úpravu některých doposud nedotčených oblastí nyní upravovaných nově nejen v zákoníku práce, ale též i v zákonu o zaměstnanosti.

PŘÍKLADY DISKRIMINAČNÍCH PRAKTIK, JIMŽ ŽENY ČELÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

Hledání zaměstnání:

- Inzerát nabízející zaměstnání specificky požaduje muže. V textu inzerátu není výslovně uveden požadavek, aby se jednalo specificky o muže nebo ženu, ale pracovní pozice je uvedena jen v jednom rodě.
- Inzerát nabízející zaměstnání specificky hledá ženy daného věku. Spíše se jedná o náznak, např. pracovník/ce do mladého kolektivu.
- V průběhu pohovoru klade zaměstnavatel kandidátce více otázek na její rodinný život než profesní kvalifikaci, a/nebo se ptá na její věk, stav a plány do budoucna.
- Zaměstnavatel předpokládá, že kandidátku zajímají pouze tradiční "ženská zaměstnání".
- Zaměstnavatel požaduje po zaměstnankyni, aby předložila potvrzení, že není těhotná, nebo aby podepsala prohlášení, že po určitou dobu neotěhotní.
- Zaměstnavatel zmíní možnost kandidátčina otěhotnění v budoucnosti jako důvod k zamítnutí jejího přijetí do zaměstnání.
- Zaměstnavatel nerozšíří pracovní nabídku o možnost pro přihlášení ženy, neboť se domnívá, že se jako žena bude častěji uvolňovat ze zaměstnání, aby mohla pečovat o své malé nemocné dítě.
- Zaměstnavatel odmítne najmout ženu z důvodu jejího pohlaví.

Mzdy:

- Zaměstnavatel platí ženě méně než muži na stejné pozici.
- Zaměstnankyně na vedoucí pozici je placena méně než její mužský předchůdce.
- Pracovní agentura najímající pracovníky na dobu určitou platí mužům a ženám rozdílné částky.

Pracovní podmínky:

- Zaměstnavatel stanovuje takové podmínky, jimiž upřednostňuje mladší a méně kvalifikované muže a mladší ženy.
- Vyjma profesní zodpovědnosti očekává zaměstnavatel od zaměstnankyně, že bude vařit kávu, připravovat svačiny pro ostatní kolegy, uklízet kancelář a vyprazdňovat koše.
- Zaměstnavatel zabraňuje pracovníci, aby uvažovala o možnosti povýšení, protože se domnívá, že "matky by neměly pracovat po večerech nebo o víkendech".
- Zaměstnavatel požádá ženu, aby vyškolila muže pro pozici, na niž ona nebyla přijata.
- Zaměstnavatel odmítne poskytnout ženě místo v tréninkovém programu na základě jejího pohlaví.
- Zaměstnavatel vyřadí ženu z tréninkového programu na základě jejího pohlaví.

- Zaměstnavatel odmítne poskytnout ženě zaměstnanecké a/nebo jiné výhody na základě jejího pohlaví.
- Zaměstnavatel odmítne, aby pracovnice nastoupila mateřskou či rodičovskou dovolenou. Na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou má zaměstnankyně/zaměstnanec nárok přímo ze zákona.
- Zaměstnavatel umístí ženu po zahájení mateřské dovolené na méně placenou pozici s tím, že žena se obávala podat stížnost, aby neohrozila svou budoucnost v dané společnosti.
- Zaměstnavatel propustí ženu na základě jejího pohlaví. Propuštění na základě pohlaví je též přímo v rozporu se zákonem.
- Zaměstnavatel diskriminuje zaměstnankyni jakýmkoli způsobem.

Sexuální obtěžování:

- Pracovnice je konfrontována se sexuálními návrhy ze strany svého nadřízeného.
- Zaměstnanec nebo kolega v práci
 - řekne něco sexuálně zbarveného o tom, jak zaměstnankyně vypadá.
 - se kolegyně nebo zaměstnankyně sexuálně dotkne, ačkoli ona to odmítá.
 - říká sexuální vtipy nebo narážky, které se ženě nelíbí.
 - ukázal ženě pornografické obrázky nebo si je vystavil.
 - donutil ženu snášet sexuální návrhy, aby získala nebo si udržela pozici, byl jí zvýšen plat, byla povýšena nebo dostala dovolenou.

[Zdroj: "Znejte svá práva: mzdová diskriminace", Ministerstvo práce USA (2001), *ke stažení na* http://www.dol.gov/dol/wb/public/wb_pubs/wage.htm; "Znejte svá práva: Sexuální obtěžování", Ministerstvo práce USA (2001), *na* http://www.dol.gov.dol/wb/public/wb_pubs/sexual.htm.]

CO ŘÍKÁ ZÁKON

Ženy a muži jsou si podle českého práva rovni. Článek 3 Ústavy České republiky (dále jen "Ústava" zaručuje rovná práva mužů a žen, ve znění uvedeném v Listině základních práv a svobod (dále jen "Listina"). První článek Listiny zaručuje, že muži a ženy mají stejná práva, jež jsou nezadatelná, nezczizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná. Ústava tak poskytuje základní garance pro genderovou rovnost na pracovním trhu a zákaz diskriminace. Ochranu základních práv podle znění Článku 4 zaručuje Ústava zaručuje soudní moc. Jednotlivci mající námitky proti pravomocným rozhodnutím soudu nižší instance nebo jinému zásahu orgánu veřejné moci z důvodu porušení ústavou zaručených základních práv a svobod mohou podat stížnost k Ústavnímu soudu České republiky. (Ústava, čl. 87(1)(d)).

Mezinárodní právo zavazuje Českou republiku k dodržování principu rovnosti. Článek 10 Ústavy zaručuje, že ratifikované mezinárodní úmluvy o lidských právech a základních svobodách jsou nejen přímo zaručovány Českou republikou, ale jsou českému právu nadřazené. Vzhledem k tomu, že mezinárodní právo má přednost před domácí legislativou, musí české zákony odpovídat standardům stanoveným řadou mezinárodních úmluv o lidských právech a základních svobodách, které česká vláda podepsala a ratifikovala. Jestliže některý český zákon nebo porušil mezinárodní úmluvu, je Ústavní soud České republiky oprávněn zrušit zákon nebo administrativní opatření, které je v rozporu s podepsanou a ratifikovanou mezinárodní úmluvou o lidských právech a základních svobodách. (Ústava, čl. 87(1)(a)(b)). Česká republika ratifikovala několik mezinárodních úmluv a konvencí týkajících se genderové rovnosti a ženských práv na trhu práce, včetně Mezinárodní úmluvy o občanských a politických právech, Mezinárodní úmluvy o ekonomických, sociálních a kulturních právech, Konvence o eliminaci všech forem násilí na ženách, Evropské sociální charty a Konvence Mezinárodní organizace práce. Podpisem a ratifikací uvedených dokumentů se Česká republika zavazuje k přijímání zákonů směřujících ke zlepšení postavení žen na trhu práce a zajištění principu rovnosti.

Rozšíření EU - důležitá data:

23.ledna 1996 Česká republika podala žádost o členství v Evropské unii (EU)

prosinec 1997 EU otevřela vyjednávání o členství s Českou republikou
 1997 – 2002 Česká republika průběžně novelizovala existující zákony a vytváří nové, aby korespondovaly se systémem EU včetně legislativy EU, úmluv a rozhodnutí Evropského soudního dvora
 1. květen 2004 Přijetí České republiky v EU

Česká republika nyní po více než roce od přijetí do EU i nadále harmonizuje své zákony a opatření se standardy EU. V oblasti zaměstnání je zejména patrná snaha transformovat pracovní zákony tak, aby dodržovaly politiku EU týkající se genderové rovnosti a rovného zacházení a příležitostí. Česká republika začala změny přijetím zákonů, které rozšiřují zajištění efektivní ochrany pro diskriminace založené na pohlaví.

Zákon EU o zaměstnanosti: politika zaměstnanosti EU si klade za cíl podporovat postavení žen na trhu práce. Různé direktivy Evropského společenství poskytují členským zemím základ pro překlad zákona EU do národních zákonů s cílem podporovat zaměstnanost a posilovat rovné zacházení s muži a ženami co se týká příležitostí zaměstnání. Dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže je hlavním cílem politiky zaměstnanosti EU. Tato politika směřuje ke snížení nezaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti, zmenšení genderových rozdílů na trhu práce a vytvoření prostředků ke sladování pracovního a rodinného života. Tuto funkci v rámci právní úpravy České republiky plní nově zejména zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravující podrobněji státní politiku zaměstnanosti tím, že do ní zahrnuje opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami. Všichni účastníci pracovněprávních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Zvýšená péče je pak při zprostředkování zaměstnání věnována zvláštním skupinám, ke kterým kromě jiných patří i těhotné ženy, kojící matky a matky do devátého měsíce po porodu.

Direktivy Evropského společenství týkající se genderové rovnosti a zaměstnání

75/117/EEC	Stejná mzda pro muže a ženy: členské státy by měly přiblížit své zákony týkající se uplatňování principu stejné mzdy pro muže a ženy.
76/207/EEC	Rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, pracovnímu postupu a pracovním podmínkám. Tato směrnice byla změněna směrnicí 2002/73/ES.
79/7/CEE	Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti sociálních jistot (sociálního zabezpečení).
86/378/EEC	Rovné zacházení s muži a ženami v podnikových systémech sociálních jistot (sociálního zabezpečení)
86/613/EEC	Rovné zacházení s muži a ženami, kteří vykonávají samostatnou činnost, také v zemědělství, a ochrana v mateřství.
89/391/EEC	Bezpečnost a zdraví na pracovišti. ZP § 132 - § 138
92/85/EEC	Bezpečnost a zdraví na pracovišti: zavedení opatření podporujících zlepšení v oblasti péče o bezpečnost a zdraví těhotných pracovníků, pracovníků po porodu a kojících.
96/34/EC	Rodičovská dovolená: zaručuje zaměstnancům a zaměstnankyním právo na neplacenou rodičovskou dovolenou po dobu minimálně 3 měsíců.
97/80/EC	Důkazní břemeno v případech sexuálního obtěžování: navrhovatel/ka již nenese břemeno důkazu svého případu. Břemeno spočívá na zaměstnavateli, aby dokázal, že nejde o nerovnou diskriminaci. Zahrnuje jasný popis nepřímé diskriminace. Totéž upravuje i § 133a) Občanského soudního řádu.
97/81/EC	Odstranění diskriminace pracovníků na částečný úvazek: zvýšit kvalitu práce na částečný úvazek, přispět k uspořádání flexibilních pracovních úvazků s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele a zaměstnance.

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti České republiky vyžadují, aby zaměstnavatel zajistil rovné zacházení se zaměstnanci. V souladu s přístupovými požadavky EU, český Zákoník práce výslovně vyžaduje, aby zaměstnavatelé zajistili rovné zacházení s ženami a muži co se týká pracovních podmínek, zejména však s ohledem na platy, další vzdělávání a povyšování. (Zákoník práce §1(3), zákon č. 65/155 Sb., v platném znění zákona „Zákoník práce“). Přesto je stále potřeba zlepšit formy sociální ochrany vzhledem k tomu, že Českou republiku teprve čeká přijetí směrnice EK 86/378/EEC o rovném zacházení s muži a ženami v systémech zaměstnanecké sociální ochrany, a také by měla posílit administrativní kapacity pro prosazování směrnic EU týkajících se rovných příležitostí. (Pravidelná zpráva Evropské komise o postupu České republiky v přístupovém jednání §3.5 (2000)).

Diskriminace na základě pohlaví je všeobecně zakázána. Článek 3(1) Listiny zakazuje diskriminaci na základě pohlaví. Každému jsou bez ohledu na jeho pohlaví zaručena základní práva a svobody. Zároveň nesmí jednotlivci být způsobena újma pro uplatňování jeho práv. (Listina čl. 3(3))

Diskriminace v zaměstnání je všeobecně nezákonná. Harmonizační zákonů v souvislosti se vstupem do EU Česká republika zaručuje, že zaměstnanci nesmějí být diskriminováni z důvodu jejich pohlaví, stavu nebo rodinných závazků. (Zákoník práce §1(4)). Zaměstnavatelé nesmí provádět ani přímou, ani nepřímou diskriminaci (tj. situace, kdy jednání zaměstnavatele vypadá jako rovné zacházení se zaměstnanci, ale ve skutečnosti má za následek diskriminaci žen). (Zákoník práce §1(4)). Diskriminace na základě pohlaví, stavu nebo rodinných povinností je dále zakázána Zákonem o zaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti §1(1) č. 1/1991 Sb.).

Každý si může svobodně zvolit profesi. Je nezákonné zabraňovat člověku ve vzdělávání nebo práci ve zvoleném povolání, v podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti (Listina, čl. 26(1)) (Zákon o zaměstnanosti §1(5)). Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. (Listina, čl. 26(3)) Z toho důvodu musí zaměstnavatel zajistit rovný přístup k zaměstnání jak mužům, tak ženám. Každý má nárok získat zaměstnání odpovídající jeho dovednostem a kvalifikaci. (Zákon o zaměstnanosti §1(4)). Přesto některé části Zákoníku práce vztahující se k ženám stanovují výjimky k uvedenému principu. (Zákoník práce §150(1)(a)–(d)). Taková legislativní opatření omezují práva žen na svobodnou volbu povolání a nespravedlivě limitují jejich profesní příležitosti.

Princip rovnosti, který lze najít v mezinárodním i českém právu, obecně zaručuje rovné postavení žen ve všech sférách života, včetně zaměstnání. Relevantní zákony vyžadují, aby ženám a mužům bylo zaručeno rovné zacházení ve všech aspektech práce, od přijímacích pohovorů po odchod do důchodu.

Český Zákoník práce zakazuje diskriminaci v zaměstnání v řadě specifických oblastí. Tento průvodce popisuje organizace, jichž se zákon dotýká, představuje zabezpečení rovnosti platového ohodnocení, výhod a pracovních podmínek ze zákona, a poskytuje rady, co dělat, má-li člověk pocit, že je diskriminován.

Český Zákoník práce

Organizace

Zákoník práce se vztahuje na všechny pracovní vztahy vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Zákoník práce §1(1)). Pracovní vztahy vznikají od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo počínaje jmenováním či volbou. (Zákoník práce §1(2)). Z toho vyplývá, že Zákoník práce pokrývá řadu organizací včetně soukromých firem, samostatných smluvních stran, odborových svazů, orgánů vlády, úřadů práce a školicí centra.

Zákony zakazující diskriminaci v zaměstnání se nedotýkají jen diskriminace ze strany zaměstnavatele a spolupracovníků. Pokrývají také pracovní-právní vztahy mezi družstvem a jeho členy a vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce. (Zákoník práce §2, 3).

Stát je považován za zaměstnavatele, je-li funkce vykonávána v pracovním poměru. (Zákoník práce §8b).

V případě pracovněprávních vztahů justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů, příslušníků ozbrojených sil v činné službě a státních zaměstnanců podle služebního zákona, úředníků územích samosprávných celků, čekatelů připravujících se na výkon státní služby, učitelů vysokých škol, zaměstnanců dopravy, vůdců a velitelů plavidel a členů posádky plavidel, zaměstnanců mediální a probační služby a veřejného ochránce práv se tyto vztahy řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Úplný výčet takových pracovněprávních vztahů nabude účinnosti od 1.1.2006, resp. 1.1.2007.

Hledání práce

České právo poskytuje omezenou ochranu před diskriminací od chvíle, kdy si uchazeč začne hledat práci. Podle Zákoníku práce se opatření týkající se genderové rovnosti vztahují zejména na existující pracovněprávní vztah. Žádné ustanovení se přímo netýká častých případů diskriminaci při najímání. Není-li tedy žena přijata z důvodu jejího pohlaví, má jen velmi malou šanci uspět s prokázáním svého tvrzení.

Zákon opravňuje úřady práce a soukromé instituce k poskytování služeb uchazečům o zaměstnání při hledání práce a jejich umisťování do zaměstnání v celé České republice. (Nový zákon o zaměstnanosti §§2((3)b); 7, 8). Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je věnována těhotným ženám, kojícím matkám a matkám do devátého měsíce po porodu, osobám pečujícím o děti mladší 15 let nebo poskytujícím dlouhodobou speciální péči vážně postiženým členům rodiny, což zvláště pak v případě péče o dítě mladší 15 let bývají nejčastěji ženy, jako i řadě jiných, práci obtížně hledajících skupin osob (Zákon o zaměstnanosti §33(1).

Pracovní požadavky

Zaměstnavatelé nesmí podávat diskriminující inzeráty. Ačkoli český Zákoník práce pracovně diskriminační inzeráty nezakazuje přímo, činí tak implicitně tím, že zaměstnanci nesmějí být diskriminováni na základě pohlaví, manželského nebo rodinného stavu nebo závazků k rodině. (Zákoník práce §1(4)). Tak jsou i genderově specifické zaměstnanecké požadavky nezákonné.

Žádosti o zaměstnání & pohovory

Otázky u pohovorů týkající se rodinného stavu uchazeče jsou nezákonné. Ačkoli český Zákoník práce nezakazuje diskriminační otázky při pohovoru přímo, zaručuje, že zaměstnanec nesmí být diskriminován na základě pohlaví, manželského nebo rodinného stavu nebo závazků k rodině. (Zákoník práce §1(4)). Zaměstnavatelé se proto nesmějí ptát uchazeček na jejich manželský stav nebo závazky k rodině. Rozšíření oblasti úpravy obsahuje především zase zákon o zaměstnanosti, kdy určuje, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců požadovat mj. ani osobní údaje zaměstnance či zaměstnankyně, které neslouží k plnění povinnosti zaměstnavatele. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání (Zákon o zaměstnanosti §12(2).

Zaměstnavatelé se mohou uchazečky ptát na těhotenství pouze v případě, jde-li o práci, která je těhotným ženám zakázána. Zaměstnavatelé obvykle nemohou po uchazečkách požadovat lékařské osvědčení potvrzující, že žena není před podepsáním pracovní smlouvy těhotná. Pokud se ale uchazeč hlásí na místo, jehož výkon je Ministerstvem zdravotnictví označen za nebezpečný pro zdraví těhotné ženy, pak má zaměstnavatel právo zjistit, zda kandidátka není těhotná. (Zákoník práce §150). Uchazečka si pak musí obstarat lékařské potvrzení, které je hrazeno z jejího zdravotního pojištění. Po posouzení lékařského potvrzení nesmí zaměstnavatel zjištěnou informaci použít k diskriminaci uchazečky. Ministerstvo zdravotnictví zakazuje těhotným ženám pracovat v laboratořích, společnostech vyrábějících chemikálie, nemocnicích, kde hrozí vystavení nakažlivým nemocem, rentgenovým paprskům nebo radioaktivní radiaci, v zaměstnáních vyžadujících zvedání těžkých nákladů, v pracích pod zemí nebo v prostředích s velmi vysokými nebo velmi nízkými teplotami, s vysokou koncentrací prachu nebo velkým hlukem.

Před uzavřením zaměstnanecké smlouvy, musí zaměstnavatel seznámit všechny potenciální zaměstnance s jejich právy, povinnostmi, výší mzdy a pracovními podmínkami dle smlouvy. Je nezákonné, aby zaměstnavatel diskriminoval ženy jako

zaměstnankyně při popisování a zajišťování jejich plných práv, mzdy a pracovních podmínek. Zaměstnavatelé musí jednat se zaměstnanci a zaměstnankyněmi rovnoprávně také po dobu celého zaměstnaneckého poměru. (Zákoník práce §28).

Pracovní smlouvy

Zaměstnavatelé musí uzavřít písemnou pracovní smlouvu s každým novým zaměstnancem s tím, že každá straně náleží kopie smlouvy. (Zákoník práce §32(1)(2)). Je nezbytné, aby zaměstnanec měl písemnou kopii smlouvy a mohl plně rozumět svým právům a pracovním podmínkám.

Neobsahuje-li pracovní smlouva informace o právech a povinnostech zaměstnance na základě zaměstnaneckého vztahu, musí zaměstnavatel takové informace všem zaměstnancům poskytnout v písemné podobě do jednoho měsíce od jejich nástupu. Zaměstnavatelé musí novým zaměstnancům poskytnout detailní popis práv a povinností zaměstnanců včetně druhu práce, místa výkonu práce, nároku na délku dovolené, údajů o výpovědních dobách, údajů o mzdě, způsobu odměňování a splatnosti mzdy a stanovení pracovní doby. (Zákoník práce §32(3)). Zaměstnavatelé musí zaměstnance také písemně informovat o jakýchkoli změnách v jejich právech a povinnostech v průběhu pracovního vztahu. (Zákoník práce, Kap. I, odst. 1§32(3)).

Diskriminace ze zákona & druhy zakázané práce

Existuje několik příkladů, kdy zaměstnavatel může ze zákona zaměstnance diskriminovat. Zákonná diskriminace je stanovena v Zákoníku práce a dalších českých nařízeních (Zákoník práce §1(4)). Zákon zajišťuje "ochrannou" pracovní legislativu, která omezuje případy a specifikuje podmínky, za nichž mohou ženy vykonávat určité práce. Tyto zákony mohou mít za následek zabraňování ženám ve svobodné volbě zaměstnání.

Diskriminace je možná v následujících případech:

Existuje-li věcný důvod spočívající v povaze práce a je nezbytné, aby ji vykonával daný zaměstnanec. (Zákoník práce §1(4)). Např.: K předvádění pánského oblečení je potřeba muž.

Zaměstnání zahrnuje práci pod zemí při těžbě nerostů, nebo při ražení tunelů a štol. Ženy ze zákona nesmějí vykonávat práci pod zemí s výjimkou žen, které:

- vykonávají řídicí funkce, které nezahnují manuální práce
- vykonávají zdravotnické a sociální služby
- studují dané odvětví a potřebují provozní praxi
- zastávají dozorčí, kontrolní nebo vzdělávací funkci, která nezahrnuje manuální práci, ale je občas nutno vykonávat ji pod zemí.

(Zákoník práce §150(1)(a)–(d)).

Uvedené práce jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené, škodlivé pro jejich zdraví a ohrožující pro mateřské poslání žen. (Zákoník práce §150(1)(a)–(d)). Ženám je zakázáno pracovat v "nepřiměřeném" nebo "škodlivém" prostředí, zaměstnavatelé tedy mohou diskriminovat ženy, které uvedené druhy práce hledají. České Ministerstvo zdravotnictví stanoví typy práce a pracovišť, které jsou zakázané těhotným a kojícím ženám, a matkám (do konce devátého měsíce po porodu) (Zákoník práce §150(2)). Takto zakázané práce zahrnují práci v laboratořích, společnostech vyrábějících chemikálie, nemocnicích, kde hrozí vystavení nakažlivým nemocem, rentgenovým paprskům nebo radioaktivní radiaci, v zaměstnáních vyžadujících zvedání těžkých nákladů, v pracích pod zemí nebo v prostředích s velmi vysokými nebo velmi nízkými teplotami, s vysokou koncentrací prachu nebo velkým hlukem.

Těhotné ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují jejich zdraví a těhotenství (Zákoník práce §150(3)). Těhotným a kojícím ženám a matkám (do konce devátého měsíce po porodu) je zakázáno pracovat v podmínkách, které ohrožují jejich zdraví. (Zákoník práce §150(3)).

Pracovní podmínky

Mzda

Žena nemůže být placena méně než muž z důvodu jejího pohlaví, není-li zákonem stanoveno jinak. (Listina, čl. 28; Zákon o mzdách No. 1/1992 Sb.). Takto je zaručen princip stejné odměny za stejnou práci, kdy zaměstnanci vykonávající stejnou práci mají nárok na stejný plat. Ke mzdové diskriminaci dochází v případech, kdy se pracovníkům s totožnou produktivitou a popisem práce nedostává rovného zacházení z hlediska odměny. I přes garance zákona dosahuje průměrný výdělek žen v České republice pouze 70% výdělku mužů. Nerovnost ve výši výdělků žen přetrvává zejména proto, že ženy dominují v zaměstnáních nabízejících nižší platy nebo požadujících nižší kvalifikaci.

Jedná se o dvě zvláštní oblasti problémů. Tou první je, že ženy zastávající stejnou pozici jako jejich mužští kolegové v jedné společnosti jsou odměňovány nižší částkou bez ohledu na srovnatelnost pracovního výkonu. Diskriminace v této oblasti bývá i těžko odhalitelná především z toho důvodu, že rozdíl v odměnách nevzniká jen na základě vyplácení vyšší čisté mzdy mužům, ale často se jedná o dodatečné benefity a výhody. Druhý problém spočívá v tom, že ženy obecně nacházíme v celkově hůře placených pracovních odvětvích.

Pracovní doba & přestávky

Pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. (Zákoník práce §83a(1)). Přestávky na oběd a oddech nejsou zahrnuty v pracovní době. (Zákoník práce §89(5)).

Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci 30-minutovou přestávku na jídlo a oddech po 4,5 hodinách nepřetržité práce. (Zákoník práce §89(1)). V souladu s čl. 4 směrnic Rady č. 93/104/ES došlo k nové úpravě přestávky na jídlo a oddech, na kterou zaměstnanec má nárok po šesti hodinách nepřetržité práce s výjimkou mladistvých u kterých se přestávka na jídlo poskytne po 4,5 hodinách.

Zaměstnavatel může na některých pracovištích nebo pro některé zaměstnance zavést pružnou pracovní dobu. (Zákoník práce §85a(1)). Pružná pracovní doba může být uplatněna buď jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo pružné čtyřtýdenní pracovní období. (Zákoník práce §85(b)(1)).

Zaměstnavatel musí vytvořit rozvrh pracovní doby tak, aby zaměstnanci měli nepřetržitý odpočinek alespoň 12 hodin mezi denními směny. (Zákoník práce §90(1)).

Ženám pracujícím v nepřetržitých provozech může být odpočinek mezi směny zkrácen z 12 hodin na 11 po sobě jdoucích hodin s tím, že následující doba odpočinku bude o dobu zkrácení odpočinku prodloužena. (Zákoník práce §90(1)(2)). Přestávky na odpočinek mezi směny mohou být v případě mužů pracujících v nepřetržitých provozech, zemědělství, službách nebo naléhavých situacích sníženy na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. (Zákoník práce §90(1)(2)).

Dovolená

Zaměstnanci pracující u téhož zaměstnavatele nepřetržitě po dobu 1 roku mají nárok na minimálně 4 týdny dovolené. (Zákoník práce §§101(1); 102(1)). Zaměstnanci pracující u téhož zaměstnavatele po dobu kratší jednoho roku mají nárok na dovolenou poměrně odvozenou od doby jejich zaměstnání. Má-li zaměstnanec nárok na dovolenou, zaměstnavatel rozhodne, kdy dovolenou může čerpat. (Zákoník práce §108(1)).

Jedná se o příliš tvrdé pojetí dikce zákona. Zaměstnavatel sice určí zaměstnanci, kdy bude čerpat dovolenou, ale v naprosté většině případů se tak stává na žádost zaměstnance, samozřejmě kromě případů hromadného čerpání dovolené na zotavenou.

Novela Zákoníku práce s účinností od 1.10.2004 nově upravila pravidla pro čerpání, převádění a proplácení **dovolené na zotavenou**. Problematickým se toto ustanovení ukázalo být především v případě osob, zejména tedy matek, čerpajících delší rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že nevyčerpanou dovolenou již není možné proplatit jindy než při ukončení pracovního poměru, a zároveň není možné čerpat dovolenou, na kterou vzniknul nárok dříve než v minulém roce, řadě žen čerpajících delší rodičovskou dovolenou tato dovolená na zotavenou propadla.

V souvislosti s čerpáním dovolené na zotavenou je důležité podotknout, že mateřská dovolená je, co do vzniku nároku na dovolenou na zotavenou, považována za výkon práce a po dobu jejího čerpání vzniká zaměstnankyni nárok na dovolenou na zotavenou. Je však třeba si uvědomit, že o čerpání této dovolené je nejvhodnější a zároveň nejvýhodnější požádat vzápětí po ukončení dovolené mateřské, k čemuž je zaměstnankyně plně oprávněná. Následně čerpaná rodičovská dovolená není totiž z hlediska vzniku nároku na dovolenou na zotavenou považována za výkon práce, během jejího trvání tedy dochází ke krácení nároku na dovolenou na zotavenou.

Tréninkové a školicí programy

Tréninkové programy jsou potřebné zejména pro ženy, které nebyly po nějakou dobu přítomné na trhu práce, zejména z důvodu povinností péče o dítě. Dlouhodobou absencí na trhu práce, zejména po delší rodičovské dovolené či dokonce dovolených po sobě následujících, se ženy stávají ohroženou skupinou i z hlediska úpravy zákona o zaměstnanosti. Ten za účelem ochrany ohrožených skupin zaměstnanců uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti se zaměřením zejména na rekvalifikaci zaměstnanců (Zákoník práce, §§104, 108 a následující) a na cílený program k řešení zaměstnanosti, čímž se rozumí soubor opatření zaměřených na zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce §120 an. Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, stejně jako osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, jsou podle nové právní úpravy (zejména §33 an. zákona o zaměstnanosti, jsou osoby, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, což kromě jiného v sobě zahrnuje i spolupráci úřadů práce při vyhotovení tzv. akčního plánu směřujícího ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Rekvalifikace a různé školicí programy jsou pochopitelně esenciální součástí takové politiky.

Jedná-li se o tréninkové a školicí programy při samotném zaměstnání, je možné říci, že všem zaměstnancům náleží náhrada mzdy v průběhu jejich účasti na školení nebo jiných programech sloužících k posílení jejich dovedností. (Zákoník práce §126(2)). Výše náhrady mzdy nesmí překročit průměrný zaměstnancův výdělek. (Zákoník práce §126(4)).

Je-li přijat zaměstnanec bez kvalifikace nebo přechází-li zaměstnanec na nový druh práce nebo pracoviště, je zaměstnavatel povinen jej zaškolit nebo zaučit. (Zákoník práce §142(1)(2)).

Rekvalifikační kurzy se konají v průběhu pracovní doby. (Zákon o zaměstnanosti §110 Zaměstnanci mají v době rekvalifikace nárok na náhradu mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. (Zákon o zaměstnanosti §110(4)).

Zdraví & bezpečnost na pracovišti

Všichni lidé mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. (Listina, čl. 28).

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

Zaměstnavatelé jsou podle zákona povinni zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. (Zákoník práce §132–134e).

Zákon výslovně zavazuje zaměstnavatele, aby zřizovali, udržovali a zlepšovali hygienická a jiná zařízení pro ženy. (Zákoník práce §149). Zaměstnavatel musí zajistit odpovídající toalety pro ženy, včetně zámku na dveřích zaručujících soukromí.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o bezpečnostních opatřeních a způsobech ochrany zdraví při práci. (Zákoník práce §133(1)(f)). Zaměstnavatel musí zaměstnance seznámit s jakýmkoli možnými riziky souvisejícími s jejich prací a vysvětlit jim opatření přijatá na ochranu proti působení těchto rizik na pracovišti. Těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo jejich zdraví. (Zákoník práce §133(1)(f)).

Těhotenství & rizikové pracovní podmínky

Těhotné ženy mají ze zákona nárok na zaměstnání v odpovídajících podmínkách. (Listina, čl. 32(2)). Je nezákonné, aby těhotné ženy byly zaměstnány v rizikových pracovních podmínkách, které by mohly být škodlivé jejich zdraví.

Zaměstnavatel je povinen těhotným a kojícím ženám přizpůsobit prostory pro jejich odpočinek. (Zákoník práce §133(2)). Tyto prostory určené pro těhotné a kojící matky by měly být umístěny ve snadno dostupném místě na pracovišti.

Těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo jejich zdraví.. (Zákoník práce §133(1)(f)). Seznámení s rizikovými pracovními podmínkami musí také zahrnovat informování o druzích tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací. . Zaměstnavatel je povinen obeznámit zaměstnance s uvedenými informacemi v době, kdy jsou přijati nebo přeloženi, nebo při změně pracovních podmínek či zavedení nových technologií. (Zákoník práce §133(1)(f)).

Zaměstnavatel musí dočasně převést zaměstnankyni, která je těhotná, kojící nebo je matkou do konce devátého měsíce po porodu, na jinou práci v následujících případech:

- má-li zaměstnání, které nemůže ze zdravotních důvodů stanovených Ministerstvem zdravotnictví vykonávat.
- má-li zaměstnání, které podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo roli matky.
- pracuje-li v noci a žádá o převedení.

(Zákoník práce §37(1)(b)(f)); §153(1)(2)). Zaměstnavatel je povinen převést těhotnou ženu, která splňuje tyto podmínky, na jinou práci, která je vhodnější a při níž může dosáhnout srovnatelného výdělku jako na dosavadní pozici. (Zákoník práce §153(1)).

Zaměstnavatel je povinen při převádění zaměstnanců na jinou práci zvážit, zda je tato práce pro zaměstnance vhodná. Zaměstnavatel je povinen vzít v úvahu zdraví, schopnosti a kvalifikaci zaměstnance. (Zákoník práce §37(5); §40).

Zaměstnavatel je povinen vydat písemné potvrzení o důvodu a době trvání převedení. (Zákoník práce §37(6)).

V případech, kdy zaměstnankyně požaduje převedení na základě lékařského posudku z vážných důvodů jako například těhotenství nebo kojení, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět jakmile to dovolí provozní možnosti. (Zákoník práce §40).

Zaměstnankyně má nárok na vyrovnávací příspěvek v případě, že při práci, na kterou byla převedena, dosahuje nižšího výdělku než na dosavadní práci. (Zákoník práce §153(3)). Výše vyrovnávacího příspěvku je stanovena podle předpisů o nemocenském pojištění. (Zákoník práce §153(3)). Nárok na vyrovnávací příspěvek vzniká v případě, kdy zaměstnankyně dosáhne nižšího příjmu v důsledku převedení na jinou práci bez vlastního zavinění. (Zákoník práce §153(3)).

Zaměstnankyně převedené na jinou práci na dobu trvání jejich těhotenství, kojení nebo do devíti měsíců po porodu nesmějí být za převedení penalizovány při návratu do původního zaměstnání. Zaměstnanci musí být zaručena možnost vrátit se do původní práce a na původní pracoviště aniž by pozbyl zodpovědnosti nebo mu byl snížen příjem. (Zákoník práce §39).

Sexuální obtěžování

Zákon zaručuje ochranu lidské důstojnosti a osobní cti každého jednotlivce. (Listina, čl. 10(1)).

Nikdo nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k újmě jiných účastníků pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jejich lidské důstojnosti. (Zákoník práce §7(2)).

Sexuální obtěžování na pracovišti je nezákonné. (Zákoník práce §1(9)). Sexuálním obtěžováním se rozumí, podle novely Zákoníku práce jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. (Zákoník práce §1(9)). K sexuálnímu obtěžování může dojít za různých okolností. Obecně sexuální obtěžování zahrnuje podvolení se nebo odmítnutí nevídaných sexuálních návrhů, žádostí o vyhovění návrhům sexuální povahy a dalšího chování sexuální povahy, jež je vyjadřováno slovně nebo fyzicky, a jež přímo nebo nepřímo ovlivňuje zaměstnání dané osoby, či nevhodně zasahuje do jejího výkonu práce. Uvedené návrhy nebo chování musí být zaměstnancem nevídané. Svolnost zaměstnance k vyhovění návrhům sexuální povahy nebo dobrovolná účast v sexuálních aktivitách nutně nejsou sexuálním obtěžováním. Obdobnou úpravu sexuálního obtěžování nově obsahuje i zákon o zaměstnanosti, kdy §4(8) uvádí, že sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

Nově zákoník práce vymezuje termíny přímá a nepřímá diskriminace a rozlišuje mezi obtěžováním a sexuálním obtěžováním. Stejnou oblast upravuje i zákon o zaměstnanosti v §4.

Z definice přímé diskriminace (jednání z důvodů vyznačených v Zákoníku práce §1(4) vyplývá, že se jedná o situaci, kdy je se zaměstnancem zacházeno výhodněji nebo nevýhodněji než si jiným zaměstnancem. (Zákoník práce §1(6))

Při nepřímé diskriminaci popsané v §1(7) stačí i jednání nebo opomenutí zdánlivě neutrální, ale i přesto vedoucí k diskriminační situaci.

Nově Zákoník práce v §1(8) též vymezuje i pojem obtěžování. Jedná se o jednání na pracovišti, které je zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevhodné urážející a má přímo za účel snížení jeho lidské důstojnosti a vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího pracovního prostředí.

Zaměstnavatel nesmí podmiňovat rozhodování o pracovněprávním vztahu, jako je přijímání, vypovídání nebo povyšování zaměstnanců, tím, zda se druhá strana pracovněprávního vztahu podvolí nevhodným sexuálním návrhům. (Zákoník práce §§1(9); 28). Základním rysem sexuálního obtěžování je výkon moci. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit, aby se podvolil nevídaným sexuálním návrhům za účelem získání práce nebo povýšení, či předejití výpovědi.

Zaměstnavatel nesmí penalizovat zaměstnance, který oznámí sexuální obtěžování na pracovišti. (Zákoník práce §7(3)). Sexuální obtěžování může bránit ženě ve výkonu její práce. V důsledku toho mají ženy často obavy domáhat se zvýšení platu a lepších pracovních podmínek. Zákon však přesto stanovuje, že zaměstnavatel nesmí znevýhodňovat zaměstnance, domáhající-li se svých práv.

Nově je upraven i institut zákazu tzv. mobbingu, což je jednání či chování zaměstnavatele směřující k přinucení zaměstnance, aby sám ukončil pracovněprávní vztah, stejně jakož i jednání spočívající v postihu zaměstnance, který se sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnanecké výhody

- Výhody pro zaměstnance, kteří nemohou pracovat z důvodu těhotenství nebo mateřství, jsou regulovány na základě zákonných nařízení o *nemocenském pojištění*
- Výhody pro zaměstnance v důchodovém věku jsou regulovány na základě zákonných nařízení o *sociálním zabezpečení*
- Výhody týkající se *preventivní péče a lékařské péče pro zaměstnance* jsou regulovány zákonnými nařízeními o *lékařské péči*.

Těhotenství

Těhotným ženám je ze zákona zaručena v pracovněprávních vztazích speciální péče a ochrana. (Listina, čl. 32(2)).

Těhotné pracující ženy nesmějí být diskriminovány. Těhotná pracující žena má nárok na stejná zaměstnanecká práva jako osoba, která těhotná není. Zaměstnavatel nesmí dát těhotné zaměstnankyni výpověď; může tak učinit pouze v případě, kdy by podnik byl uzavřen nebo byl přemístěn – má se zde na mysli samozřejmě situace, za které není pro zaměstnance možné z důvodu přemístění podniku (například do zahraničí) v něm dále pracovat. (Zákoník práce §§48(1)(d), 49(a)).

Zákon zaručuje, že zaměstnavatel vyjde vstříc těhotné ženě, požaduje-li zkrácení své pracovní doby nebo jiné potřebné změny v pracovní době, dovolují-li to provozní důvody. (Zákoník práce §§ 86, 156(2)).

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotnou ženu na práci přesčas. (Zákoník práce §156(3)). Požaduje-li však těhotná žena práci přesčas, zaměstnavatel jí může vyhovět.

Těhotné ženy a ženy vychovávající děti mladší 8 let nesmějí být nuceny podnikat služební cesty bez svého souhlasu. (Zákoník práce §154(1)).

Zaměstnavatel může převést těhotnou ženu nebo ženu pečující o dítě mladší 8 let na jiné pracovní místo pouze na jejich žádost. (Zákoník práce §154(1)).

Zaměstnavatel může dát těhotné ženě výpověď pouze v následujících případech:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- byla-li zaměstnankyně pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok
- byla-li zaměstnankyně odsouzena pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
- poruší-li zaměstnankyně pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem

(Zákoník práce §§46(1)(a)(b), 53, 155)). Zaměstnavatel nemůže okamžitě ukončit pracovní poměr v těhotnou zaměstnankyni; smí jí dát výpověď pouze ve výše uvedených případech. (Zákoník práce §§53(1), 155)).

Těhotenství & mateřská dovolená

Zákonná opatření poskytují ženám speciální ochranu v průběhu jejich těhotenství a mateřské dovolené. Ženy mají na mateřskou dovolenou nárok jak k porodu dítěte, tak k péči o novorozence. Zaměstnané ženy na mateřské dovolené nesmějí být diskriminovány.

Ženy mají nárok na mateřskou dovolenou v délce trvání:

- 28 týdnů k porodu a péči o novorozence
- 37 týdnů v případě porodu dvou a více dětí
- 37 týdnů pro osamělé matky
- 14 týdnů, jestliže se narodilo dítě mrtvé

(Zákoník práce §157(1)(4)).

Mateřská dovolená musí začít 6 týdnů před očekávaným termínem porodu. (Zákoník práce §157(2)). Nejdříve však žena může nastoupit mateřskou dovolenou osm týdnů před očekávaným termínem porodu. (Zákoník práce §157(2)). Ženy nejsou povinny nastoupit na mateřskou dovolenou, ale mohou si zvolit, co je v jejich situaci nejlepší. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni mateřskou dovolenou, rozhodne-li se pro ni.

Mateřská dovolená není upravena pro ženy, které porodily před očekávaným termínem porodu. (Zákoník práce §157(3)). Zaměstnankyně, již se narodí dítě před očekávaným termínem, má mateřskou dovolenou před porodem kratší než šest týdnů. Přesto jí náleží mateřská dovolená počítaná od prvního dne jejího nástupu do uplynutí doby 28 týdnů, resp. 37 týdnů. (Zákoník práce §157(3)).

Vyčerpala-li zaměstnankyně méně než šest týdnů mateřské dovolené před porodem dítěte z jiného důvodu než proto, že porod nastal dříve, má nárok na 22 týdnů mateřské dovolené ode dne narození dítěte. (Zákoník práce §157(3)). Porodila-li dvě nebo více dětí, nebo je-li svobodnou matkou, má nárok na 31 týdnů. (Zákoník práce §157(3)).

Zaměstnavatelé nesmějí zkrátit mateřskou dovolenou na méně než 14 týdnů. (Zákoník práce §157(5)).

Zaměstnavatel nesmí za žádných okolností ukončit nebo přerušit mateřskou dovolenou zaměstnankyně před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. (Zákoník práce §157(5)).

Ženě na mateřské dovolené nepřísluší náhrada mzdy, ale má nárok na dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory. (Zákoník práce §127).

Zaměstnavatel může dát ženě na mateřské dovolené výpověď pouze v následujících případech:

- ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- zaměstnavatel ze zákona rozevázal pracovní poměr výpovědí se zaměstnankyní PŘEDTÍM než odešla na mateřskou dovolenou; výpovědní doba uplynula v průběhu mateřské dovolené nebo ve stejné době, kdy začala mateřská dovolená zaměstnankyně.

(Zákoník práce §§49(a)(b); 53(3); 155).

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené zaměstnankyně, která je na mateřské dovolené. (Zákoník práce §108(3)). Zároveň zaměstnavatel musí vyhovět požadavku zaměstnankyně o bezprostřední návaznost její dovolené na ukončenou mateřskou dovolenou. (Zákoník práce §108(4)). Dovolená zaměstnankyně se také přerušuje nástupem mateřské dovolené. (Zákoník práce §110(1)).

Opět je zde třeba podotknout, že mateřská dovolená je z hlediska vzniku nároku na dovolenou na zotavenou považována za výkon práce.

Zaměstnavatel má omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené. (Zákoník práce §127). Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakkoli penalizovat v rámci pracovněprávního vztahu za nastoupení mateřské dovolené.

Zaměstnankyně nesmějí být penalizovány za čerpání mateřské dovolené ani po návratu do původního zaměstnání. Zaměstnancům musí být umožněno vrátit se na původní pracoviště k jejich původní práci nebo na pozici ekvivalentní té, kterou vykonávali původně, aniž by tak ztratili na povinnostech nebo jim byla snížena mzda. (Zákoník práce §147).

Náhradní rodiče mají také nárok na mateřskou dovolenou. (Zákoník práce §159(1)). Zaměstnavatel musí zaměstnankyni zaručit mateřskou dovolenou na dobu 22 týdnů, počínaje dnem, kdy je dítě svěřeno do pěstounské péče. (Zákoník práce §159(2)). Převezme-li zaměstnankyně do péče dvě děti a více, nebo je-li osamělá, vzniká jí nárok na 31-týdenní mateřskou dovolenou. (Zákoník práce §159(2)). Ženy, které převzaly náhradní péči o děti však nemají nárok na mateřskou dovolenou poté, co dítě dosáhlo 8 měsíců věku. (Zákoník práce §159(2)).

Nově je v zákoníku práce upravena délka rodičovské dovolené v případě §159(1) Zákoníku práce, kdy se rodičovská dovolená poskytuje od převzetí dítěte až do dosažení věku 3 let s tím, že zaměstnankyni, která převzala péči o dítě v případech §159(2) Zákoníku práce, je poskytována rodičovská dovolená po ukončení dovolené mateřské.

I v případech, kdy se jedná o převzetí do péče dítěte, které již dosáhlo 3 let věku, ale je mladší 7 let, náleží zaměstnankyni rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů.

Mateřská dovolená je zaměstnankyni přerušena pokud je dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče léčebného zařízení. (Zákoník práce §160(2)). Mateřská dovolená znovu započne po návratu dítěte z léčebného zařízení, kdy se o něj stará opět rodič, pokud však již dítě nedosáhlo věku 3 let. (Zákoník práce §160(2)).

Mateřská dovolená nenáleží zaměstnanci po dobu, po níž se nestará o dítě. (Zákoník práce §160(3)). Může jít o případ, kdy se zaměstnankyně přestane o dítě starat a dítě je proto umístěno do náhradní péče, nebo je dítě dočasně umístěno do péče ústavu z jiných než zdravotních důvodů. (Zákoník práce §160(3)).

Zemře-li dítě v průběhu mateřské dovolené zaměstnankyně, může mateřská dovolená pokračovat ještě po dobu dvou týdnů od smrti dítěte. (Zákoník práce §160(4)). Taková dovolená však nemůže překročit dobu, kdy by dítě dosáhlo 1 roku věku. (Zákoník práce §160(4)).

Matky

Zaměstnavatel je povinen poskytnout kojícím matkám zvláštní přestávky ke kojení. (Zákoník práce §161(1)). Tyto přestávky ke kojení musí být umožněny nad rámec standardních přestávek v práci. (Zákoník práce §161(1)). Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší:

- dvě půlhodinové přestávky za směnu na každé dítě mladší jednoho roku věku. (Zákoník práce §161(2)).
- jedna půlhodinová přestávka za směnu na každé dítě po dobu tří měsíců od doby, kdy dítě dosáhlo jednoho roku (Zákoník práce §161(2)).

Pracuje-li matka po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, má nárok na alespoň jednu půlhodinovou přestávku za směnu na každé dítě mladší jednoho roku věku. (Zákoník práce §161(2)).

Zaměstnankyně nesmějí být penalizovány snižováním mzdy za využívání přestávek na kojení. (Zákoník práce §161(3)). Přestávky na kojení jsou součástí pracovní doby. Za přestávky na kojení náleží zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši jejího průměrného výdělku. (Zákoník práce §161(3)).

Při rozdělování směn mezi zaměstnance je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám žen pečujícím o děti. (Zákoník práce §156(1)). Ženy pečující o děti mladší 15 let mohou požádat o zkrácení pracovní doby nebo o vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zákon zaručuje, že zaměstnavatel takové žádosti vyhoví, dovolují-li to provozní důvody. (Zákoník práce §§ 86, 156(2)).

Ženy pečující o děti mladší 8 let nesmějí být bez svého souhlasu vysílány na pracovní cesty. (Zákoník práce §154(1)).

Zaměstnavatel může přeložit zaměstnankyni pečující o dítě mladší 8 let pouze na její žádost. (Zákoník práce §154(1)).

Svobodné matky

Termín svobodné matky podle zákona označuje ty osoby, které jsou neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené, nebo jsou svobodné z jiného důvodu, nežijí-li s druhem. (Zákoník práce §274(1)).

Svobodné matky pečující o děti mladší 15 let nemohou být bez svého předchozího souhlasu vysílány na služební cesty a mohou být zaměstnavatelem přeloženy pouze na vlastní žádost. (Zákoník práce §154(1); 270(1)).

Při zařazování zaměstnanců do směn musí zaměstnavatel přihlížet k potřebám svobodných matek pečujících o děti. (Zákoník práce §156(1)). Svobodné matky pečující o děti mladší 15 let mohou požádat o zkrácení pracovní doby jinou vhodnou úpravu své týdenní pracovní doby. Zákon zaručuje, že zaměstnavatel takové žádosti vyhoví, dovolují-li to provozní důvody. (Zákoník práce §§86, 156(2), 270(1)).

Zaměstnavatelé nesmějí propustit zaměstnankyni – svobodnou matku trvale pečující o dítě mladší 3 let. Mohou tak učinit v případě, že:

- se zaměstnavatel nebo jeho část ruší
 - se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje
 - zaměstnavatel ze zákona rozvázal pracovní poměr výpovědí se zaměstnankyní PŘEDTÍM než odešla na mateřskou dovolenou; výpovědní doba uplynula v průběhu mateřské dovolené nebo ve stejné době, kdy začala mateřská dovolená zaměstnankyně
 - je zaměstnankyně pro úmyslný trestný čin nepodmíněně odsouzena k odnětí svobody na dobu minimálně jednoho roku
 - je zaměstnankyně pro úmyslný trestný čin při plnění své práce nebo v souvislosti s ní odsouzena k odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců
 - zaměstnankyně poruší pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem
- (Zákoník práce §46(1)(a)(b), 48(1)(d)), 53, 155, 270(1)).

Rodičovská dovolená

Zákon umožňuje využít rodičovské dovolené matkám i otcům. Usnadňuje tak jejich snahu o vyrovnaní povinností v rodině a zaměstnání, a umožňuje rozšíření otcovy rodičovské role. Rodiče mají na dovolenou nárok, aby se mohli postarat o děti vlastní nebo svěřené do jejich opatrování.

V případě, že o dovolenou zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádají, je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci rodičovskou dovolenou poskytnout. (Zákoník práce §158)

Matky mohou o rodičovskou dovolenou požádat na konci své mateřské dovolené. (Zákoník práce §158). Rodičovská dovolená netvoří součást mateřské dovolené. Matka může využít jak mateřské, tak rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená je poskytována v rozsahu, v jakém o ni matka požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku. (Zákoník práce §158).

Otec smí požádat o rodičovskou dovolenou počínaje dnem, kdy se dítě narodí. (Zákoník práce §158). Rodičovská dovolená je poskytována v takovém rozsahu, v jakém o ni otec požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku. (Zákoník práce §158).

Zaměstnankyně a zaměstnanec smějí čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně. (Zákoník práce §160(1)).

V případě, že je dítě přijato do péče zdravotnického zařízení, je rodičovská dovolená zaměstnankyně/zaměstnance přerušena. (Zákoník práce §160(2)). Rodičovská dovolená započne znovu s propuštěním dítěte zpět do péče rodičů, a trvá nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. (Zákoník práce §160(2)).

Mateřská nebo rodičovská dovolená zaměstnankyni nebo zaměstnanci nenáleží po dobu, kdy o dítě nepečují. (Zákoník práce §160(3)). Děje se tak v případech, kdy se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane o dítě starat a dítě je z toho důvodu umístěno do rodinné nebo ústavní péče, nebo je dítě dočasně umístěno do péče ústavu z jiných než zdravotních důvodů. (Zákoník práce §160(3)).

Zemře-li dítě v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnankyně nebo rodičovské dovolené zaměstnance, je zaměstnankyni/zaměstnanci poskytnuta daná dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte. (Zákoník práce §160(4)). Tato dovolená však nesmí trvat déle než do dne, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku. (Zákoník práce §160(4)).

Zaměstnanci nesmějí být diskriminováni z důvodu svého odchodu na rodičovskou, resp. mateřskou dovolenou. (Zákoník práce §1(4)). Zaměstnavatel by měl poskytnout zaměstnanci po návratu z rodičovské dovolené totéž místo, jaké zastával předtím, případně mu nabídnout místo odpovídající, jestliže bylo původní místo zaměstnance zrušeno. Stejně tak musí zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci plat ve stejné výši jako před jeho odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Zaměstnavatelé nesmějí propustit zaměstnance na rodičovské dovolené. Mohou tak učinit pouze v případě, že:

- se zaměstnavatel nebo jeho část ruší
- se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje
- zaměstnavatel ze zákona rozvázal pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem PŘEDTÍM než odešel na rodičovskou dovolenou; výpovědní doba uplynula v průběhu rodičovské dovolené nebo ve stejné době, kdy začala rodičovská dovolená zaměstnance
- je zaměstnanec pro úmyslný trestný čin nepodmíněně odsouzen k odnětí svobody na dobu minimálně jednoho roku
- je zaměstnanec pro úmyslný trestný čin při plnění své práce nebo v souvislosti s ní odsouzen k odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců
- zaměstnanec poruší pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem

(Zákoník práce §§46(1)(a)(b), 49(a)(b), 53, 155).

Zaměstnavatel nesmí určovat čerpání dovolené zaměstnankyně nebo zaměstnance po dobu, kdy čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. (Zákoník práce §108(3)). Zaměstnavatel však musí vyhovět žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně po skončení jeho rodičovské dovolené. (Zákoník práce §108(4)). Dovolená zaměstnance nebo zaměstnankyně se přerušuje jeho nástupem rodičovské dovolené nebo jejím nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené. (Zákoník práce §110(1)).

Zaměstnavatel má omluvit nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání po dobu trvání jeho/její rodičovské nebo mateřské dovolené, nebo v době, kdy pečuje o nemocného člena rodiny nebo dítěte mladšího 10 let, kteří nemohou být svěřeni do péče někoho jiného. (Zákoník práce §127). Zaměstnavatel však není povinen vyplácet náhradu mzdy. (Zákoník práce §127). Místo ní mají zaměstnanci nárok na dávky pojištění a podpory, jež jsou upraveny zvláštním zákonem. (Zákoník práce §127).

Pěstouni mají také nárok na čerpání rodičovské dovolené. (Zákoník práce §159(1)). Péče o opuštěné dítě se vztahuje k péči o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů, nebo o dítě, jehož matka zemřela. (Zákoník práce §159(1)). Rodičovská, resp. mateřská, dovolená započne dnem, kdy je dítě svěřeno do péče náhradní péče, a pokračuje nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku. (Zákoník práce §159(3)). Zaměstnankyni je rodičovská dovolená poskytnuta od doby, kdy skončila její mateřská dovolená. (Zákoník práce §159(3)).

Podpora v nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání, kteří byli zaměstnáni alespoň po dobu 12 měsíců v průběhu 3 let přímo předcházejících, mají nárok na zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. (Zákon o zaměstnanosti §§ 39(1)a a 41 (1)). Doba 12 měsíců v průběhu posledních 3 let zahrnuje také dobu strávenou péčí o dítě do 4 let nebo péčí o dítě do 18 let v případě, že bylo vážně handicapováno nebo vyžadovalo speciální péči. (Zákon o zaměstnanosti §42((3) e).

Důchod

Všichni mají právo na sociální zabezpečení. (Listina, čl. 30(1)). Sociální zabezpečení musí být poskytnuto osobě nezpůsobilé k práci nebo osobě, která ztratila zaměstnání. (Listina, čl. 30(1)).

Věk odchodu do důchodu je u žen a mužů rozdílný. (Zákon o penzijním pojištění č. 155/1995Sb.)

Před 31. prosincem 1995 byl věk odchodu do důchodu následující:

- 60 let pro muže
- pro ženy –
 - 53 let v případě, že vychovala alespoň 5 dětí
 - 54 let v případě, že vychovala 3 nebo 4 děti
 - 55 let, pokud vychovala 2 děti
 - 56 let, pokud vychovala 1 dítě

57 let, pokud neměla děti

V období mezi 1. lednem 1996 a 31. prosincem 2012 se věk odchodu do důchodu zvýší u mužů ročně o 2 měsíce, u žen ročně o 4 měsíce.

Po 31. prosinci 2012 bude věk odchodu do důchodu následující:

- 63 let pro muže
- pro ženy -
 - 59 let v případě, že vychovala alespoň 5 dětí
 - 60 let v případě, že vychovala 3 nebo 4 děti
 - 61 let, pokud vychovala 2 děti
 - 62 let, pokud vychovala 1 dítě
 - 63 let, pokud neměla děti

Zaměstnanec není povinen odejít do důchodu, jakmile dosáhne důchodového věku. Zaměstnanci mají spíše možnost odejít do důchodu v době, kdy důchodového věku dosáhnou. (Zákon o penzijním pojištění). Je nezákonné, aby zaměstnavatel ukončil zaměstnancovu smlouvu pouze z důvodu jeho dosažení důchodového věku. (Zákon o penzijním pojištění).

CO DĚLAT, JSTE-LI DISKRIMOVÁN/A

V Zákoníku práce chybějí konkrétní postupy, jak podat obvinění z diskriminace, zejména v případě přijímacích pohovorů. Většina opatření k genderové rovnosti jsou vztahována k současným pracovněprávním vztahům. Stále však existuje řada prostředků, jak se diskriminaci na pracovišti postavit.

Jak podat obvinění z diskriminace

- (1) Zapisujte si, co se vám v zaměstnání děje. Zaměstnanci by si vždy měli okamžitě zaznamenat, jak byli diskriminováni, např. byl ženě nabídnut nižší plat než muži na téže pozici, nebo jí bylo zamítnuto její povýšení z důvodu jejího pohlaví. Měli by si zapsat jakékoli výroky, které negativně hodnotí ženy – kdo, kdy a kde je vyslovil, a zda byly řečeny pouze danému zaměstnanci, nebo jiným osobám. Tyto záznamy by měly být uchovávány doma, nikoli v zaměstnání.
- (2) Pracujte stejně dobře jako dosud a veďte si záznamy o svém pracovním výkonu, hodnocení své práce, nebo si schovávejte jakékoli materiály potvrzující, že děláte svou práci dobře. Zapisujte si také jakákoli pozitivní hodnocení své práce ze strany kolegů. Takové záznamy jsou velmi důležité, protože zaměstnavatel by se mohl snažit kritizovat výkon zaměstnankyně, aby obhájil své diskriminační chování k ní.
- (3) Zjistěte, jak se zaměstnavatel chová k ostatním ženám na pracovišti. Zaměstnankyně by si měla promluvit i s ostatními ženami, zda nebyly diskriminovány týměž zaměstnavatelem.
- (4) V interním rozhovoru požadujte ukončení diskriminace. Zákon umožňuje, aby zaměstnanec požadoval ukončení diskriminačních praktik na pracovišti nebo odstranění důsledků nerovného zacházení, a vyžadoval odpovídající nápravu. (Zákoník práce §7(4)).
- (5) Podejte obvinění z diskriminace k soudu. V případě, že zaměstnanec neuspěl v řešení situace nerovného zacházení požadavkem ukončení takové diskriminace, může se obrátit na civilní soud a požadovat náhradu újmy v penězích. **Zaměstnanec požádá především o ukončení diskriminačních praktik a nápravu stavu. Náhrada vzniklé újmy i v penězích je jen jednou z alternativ k nápravě vzniklého poškození.** (Zákoník práce §7(5)). Je třeba vědět, že díky jednáním o přistoupení k EU se součástí české legislativy stalo opatření přenosu důkazního břemene na obviněného zaměstnavatele. Soud zhodnotí míru újmy a vezme v úvahu škodu a okolnosti, za nichž byla zaměstnancova práva a povinnosti porušena. (Zákoník práce §7(6)). Vyhraje-li zaměstnankyně svůj případ, může soud uložit zaplacení nemajetkové újmy v penězích, nebude však rozhodovat o odnětí svobody. V případě, kdy by jeden zaměstnanec omezil práva jiného, soud nebude vymáhat zaplacení újmy na zaměstnavateli, ačkoli se jeden z jeho zaměstnanců choval diskriminačně.

[Zdroj: "Poznej svá práva: platová diskriminace", Ministerstvo práce, USA (2001), *k dispozici na:* http://www.dol.gov/dol/wb/public/wb_pubs/wage.htm.]

Jak podat obvinění ze sexuálního obtěžování

- (1) Jasně řekněte „NE“. Zaměstnanci by okamžitě měli požádat osobu, která je obtěžuje, aby tak nečinila. Obtěžuje-li je tatáž osoba opakovaně, měli by jí poslat dopis požadující ukončení takového chování a schovat si kopii dopisu.
- (2) Zapište si, co se stalo. Zaměstnanci by si měli zaznamenat datum, čas a místo incidentu včetně toho, co osoba, která je obtěžovala říkala, zda se jich dotkla, případně kde, a zda byl u incidentu přítomen ještě někdo. Všechny poznámky by měly být uchovávány doma. Je důležité si je uschovat pro případ podání obvinění ze sexuálního obtěžování na pracovišti.
- (3) Pracujte stejně dobře jako dosud a veďte si záznamy o svém pracovním výkonu, hodnocení své práce, nebo si schovávejte jakékoli materiály potvrzující, že děláte svou práci dobře. Takové záznamy jsou velmi důležité, protože zaměstnavatel by se mohl snažit zpochybnout váš pracovní výkon, aby obhájil své chování.

- (4) V interním rozhovoru požadujte ukončení diskriminace. Zákon umožňuje, aby zaměstnanec požadoval ukončení sexuálního obtěžování na pracovišti a vyžadoval odpovídající nápravu. (Zákoník práce §7(4)).
- (5) Podejte obvinění z diskriminace k soudu. V případě, že zaměstnanec neuspěl v řešení situace sexuálního obtěžování požadavkem ukončení takového chování, může se obrátit na civilní soud a požadovat náhradu újmy v penězích. (Zákoník práce §7(6)). Je třeba vědět, že díky jednáním o přistoupení k EU se součástí české legislativy stalo opatření přenosu důkazního břemene na obviněného zaměstnavatele. Soud zhodnotí míru újmy a vezme v úvahu škodu a okolnosti, za nichž byla zaměstnancova práva a povinnosti porušena. (Zákoník práce §7(6)). Vyhraje-li zaměstnankyně svůj případ, může soud uložit zaplacení nemajetkové újmy v penězích, nebude však rozhodovat o odnětí svobody. V případě, kdy by jeden zaměstnanec omezil práva jiného, soud nebude vymáhat zaplacení újmy na zaměstnavateli, ačkoli se jeden z jeho zaměstnanců choval diskriminačně.

[Zdroj: "Poznej svá práva: sexuální obtěžování," Ministerstvo práce USA (2001), k dispozici na http://www.dol.gov.dol/wb/public/wb_pubs/sexual.htm.]

Co říká zákon o soudním procesu

Ženy mají právo podat k soudu obvinění z diskriminace nebo sexuálního obtěžování.

Všechny osoby mají nárok na soudní ochranu. Zákon stanovuje, že každá osoba je oprávněna domáhat se svého práva u nezávislého a nestranného soudu. (Listina, čl. 36(1)). Osoby, které tvrdí, že jejich práva byla porušena rozhodnutím orgánu veřejné správy, mají přístup k přezkoumání jejich věci soudem, který je stanoven zákonem. (Listina, čl. 36(2)). Všechna rozhodnutí týkající se základních práv a svobod stanovených v Listině nesmějí být vyloučena z přezkoumání. (Listina, čl. 36(2)). I přes zákonem zaručenou soudní ochranu čelí české soudnictví řadě problémů z důvodu nedostatku zkušeností s mezinárodním právem, zastaralé techniky, nedostatku soudců a pomalosti soudních procesů. (Pravidelná zpráva Evropské komise o postupu České republiky před vstupem do EU, § 1.1 (1999)). V únoru 2000 sice česká vláda přijala legislativu reformující soudnictví prostřednictvím změn v administrativě, struktuře a školeních, nashromážděné množství případů z předchozích období zůstává zásadním problémem zejména pro ty, kdo požadují ochranu ze strany soudního systému.

Každý má právo na právní pomoc v řízení před soudy či jinými orgány. (Listina, čl. 37(2)). Civilní soudy však obhájce neurčují. Bezplatnou právní pomoc tak poskytují jen některé neziskové organizace jako Bílý kruh bezpečí, proFem nebo Český helsinský výbor. (Viz kontakty níže v sekci "Informace")

Všechny strany jsou si v průběhu soudního řízení rovny. (Listina, čl. 37(3)). Soudy nesmějí nikoho v průběhu řízení diskriminovat.

Důkazní břemeno je v případě podezření z diskriminačního chování zaměstnavatele dle **§133a) Občanského soudního řádu na zaměstnavateli**.

Odpovědnost zaměstnavatele

Zákon stanovuje, že zaměstnavatel je zaměstnancům odpovědný za následující:

- Za jakoukoli škodu, která zaměstnanci vznikla vinou zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. (Zákoník práce §187(1)). Škoda může vzniknout v případě, že zaměstnavatel úmyslně porušil své povinnosti nebo úmyslně jednal proti pravidlům slušnosti. (Zákoník práce §187(1)).
- Za škodu způsobenou jinými zaměstnanci jednajících jménem zaměstnavatele. (Zákoník práce §187(2)). Ke škodě může dojít v případě, kdy zaměstnanci poruší své povinnosti v rámci plnění úkolů stanovených zaměstnavatelem. (Zákoník práce §187(2)). Ženy, které se cítí být diskriminovány jinými zaměstnanci, mohou z diskriminace obvinít přímo zaměstnavatele. Zaměstnavatel je zodpovědný za chování svých pověřených zaměstnanců.
- Za poškození zdraví nebo smrtelný pracovní úraz při plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním. (Zákoník práce §190(1)). Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nahradit vzniklou škodu i když dodržel povinnosti

plynoucí z právních předpisů a předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se však odpovědnosti nezproští podle §191.

- Za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání zodpovídá ten zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec naposledy zaměstnán předtím než se u něj nemoc vyskytla, a za podmínek, které nemoc způsobily. (Zákoník práce §190(3)). Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nahradit vzniklou škodu i když dodržel povinnosti plynoucí z právních předpisů a předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se však odpovědnosti nezproští podle §191.

Zaměstnavatel je zproštěn zodpovědnosti za poškození zaměstnance v případě, že si zaměstnanec škodu způsobil svým zaviněním. (Zákoník práce §191(1)(a)(b)).

Opravné prostředky

Zaměstnavatelé mohou čelit pokutám. Zákon stanovuje možnost uvalení pokuty na zaměstnavatele, který se chová diskriminačně a poruší zákaz diskriminace nebo zásady rovného zacházení §§ 139 (1) a) a 140 (1) a) Zákona o zaměstnanosti. V případě zaměstnavatele – právnické osoby, je za porušení těchto ustanovení – tj. správní delikt, možné uložit pokutu do výše až 1.000.000,- Kč. Projednávání správních deliktů dle výše uvedeného projednává v prvním stupni příslušný pracovní úřad. (§ 141 (3) Zákon o zaměstnanosti 435/2004). Uvedené pokuty však nejsou zveřejňovány, aby nebylo veřejně známo, u kterých společnosti byla diskriminace zjištěna.

Každá osoba má právo na uplatnění nároku na náhradu škody způsobené nezákonným rozhodnutím soudu, jiného orgánu nebo nesprávným úředním postupem. (Listina, čl. 36(3)). V případě zaměstnání se náhrada škody může týkat najmutí, rovnosti příjmu, pracovního postupu nebo znovupřijetí.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, náhradu do té míry, v níž za škodu odpovídá. (Zákoník práce §193(1)). Zaměstnavatel je povinen dohodnout se se zaměstnancem co nejdříve na způsobu a rozsahu náhrady škody. (Zákoník práce §193(2)). Náhrady škody se týká následujícího:

- Ztráta na výděлку – výše náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance se rovná rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského. (Zákoník práce §194(1)).
- Způsobení bolesti a ztížení společenského uplatnění — vypláceno jednorázově. (Zákoník práce §196).
- Náklady spojené s léčením
- Věcná škoda

(Zákoník práce §193(1)(a)–(d)).

Informace

Vláda:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 1

128 00 Praha 2

Tel.: (420) 224 90 21 11

Fax: (420) 224 22 46 40

Ministr: Zdeněk Škromach

MPSV zajišťuje práva občanů na práci a implementuje zaměstnaneckou politiku státu. (Zákon o zaměstnanosti § 6). Je zodpovědné kromě jiného i za přijetí opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, §6(1) písm. e)

Oddělení pro rovnost mužů a žen (MPSV) bylo vytvořeno jako součást Odboru pro evropskou integraci. Kontakt: JUDr. Dagmar Zelenková, MPSV, oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen, Na Poříčním právu 1, 120 00 Praha 2.

Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (MPSV)

Kontakt: sekretariát Rady, Na Poříčním právu 1, 120 00 Praha 2; Tel: (420) 22192 2583, 221923727, 221922819; předsedkyně Rady vlády: Mgr. Anna Čurdová (poslankyně)

Rada vlády pro lidská práva – poradní a monitorovací orgán zabývající se lidskými právy. Monitoruje naplňování mezinárodních závazků a povinností plynoucích z mezinárodních úmluv. Její součástí je i sekce pro rovné příležitosti mužů a žen. Kontakt: Petr Novotný, Úřad vlády ČR, Vladislavova 1, 110 00 Praha 1

Parlamentní výbor pro rodinu a rovné příležitosti

Neziskové organizace:

Gender Studies, o.p.s.

Gorazdova 20

12 00 Praha 2

tel/fax: (420) 224-915-666

email: gender.office@ecn.cz

<http://www.feminismus.cz>, <http://www.genderstudies.cz>

Český helsinský výbor

Jelení 3, P.O.Box 4

119 01 Praha 1

tel/fax: (420) 220-515-188

email: jana.chrzova@helcom.cz

<http://www.helcom.cz>

Most k životu

Trutnov

tel/fax: (420) 499-841-998

<http://www.mostkzivotu.cz>

ProFem

Gorazdova 20

12 00 Praha 2

Tel: (420) 224-917-224

Email: profem@ecn.cz

<http://www.profem.cz>

Bílý kruh bezpečí

Duškova 20

150 00 Praha 5

tel: (420) 257-317-100

fax: (420) 251-512-299

Email: bkb@volny.cz

<http://www.bkb.cz>

PŘÍLOHA A: MODELOVÉ ZAHRANIČNÍ ZÁKONÍKY PRÁCE

• RAKOUSKO:

ČÁSTEČNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK: Ženy zaměstnané ve veřejném sektoru mají nárok na částečný úvazek do doby, dokud jejich děti nezačnou chodit do školy.

REGIONÁLNÍ INICIATIVY: Rakousko vytvořilo regionální strukturu vzdělávání specificky určenou ženám, a založilo regionální pobočky Úřadu pro rovné zacházení, které usnadňují prosazování a dodržování zákona v praxi v daných regionech.

USNADNĚNÍ RODINNÝCH A PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ: Rakouská vláda dává při udělování veřejných kontraktů přednost firmám, které aktivně podporují ženy nebo jim pomáhají při sladování pracovních povinností a povinností k rodině.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ: Možnost pracovat na zkrácený úvazek.

REKVALIFIKACE: Nabídka speciálních programů pro ženy, které se chtějí vrátit na trh práce po delší přestávce ve své kariéře způsobené zejména rodinnými důvody. Program zahrnuje řadu opatření zaměřených na jednotlivce: pomoc při znovuzahájení kariéry, podpora ve zpracování žádostí o zaměstnání, úvodní a další vzdělávání, finanční podpora budoucím podnikatelkám a podpůrná opatření pro firmy, které například (znovu)zaměstnávají ženy nebo jim poskytují další vzdělávání, nebo pro instituce, které ženám poskytují trénink v oborech, kde převládají muži.

• NĚMECKO:

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ: Mateřská dovolená začíná 6 týdnů před předpokládaným termínem porodu. Zaměstnankyně mohou v tuto dobu pracovat pouze na vlastní žádost. Naproti tomu však ženy nesmějí pracovat po dobu 8 týdnů po narození dítěte. ("Ochrana pracujících matek" ministerstvo práce a sociálních věcí (leden 2001)).

DEFINICE SEXUÁLNÍHO OBTEŽOVÁNÍ: Sexuální obtěžování zahrnuje aktivity a požadavky sexuálního charakteru, fyzický kontakt se sexuálním podtextem, poznámky sexuálního charakteru a vystavování pornografického materiálu. (Zákon o ochraně zaměstnanců před sexuálním obtěžováním na pracovišti, čl. 2 (1994)).

TRÉNINK V OBLASTI PŘEDCHÁZENÍ SEXUÁLNÍMU OBTEŽOVÁNÍ: Způsoby ochrany před sexuálním obtěžováním musí být součástí vstupního vzdělávání všech nových zaměstnanců. (Zákon o ochraně zaměstnanců před sexuálním obtěžováním na pracovišti, čl. 2 (1994)).

PODPORA ŽEN VE FEDERÁLNÍ VLÁDĚ: Ministerstva, na nichž je zaměstnáno méně žen než mužů musí zavádět plány na zvýšení počtu zaměstnankyň a jejich pracovní postup zejména v manažerských a administrativních pozicích. Na každém ministerstvu s minimálně 200 zaměstnanci musí být určena komisař/ka pro ženy, která monitoruje dodržování zákonů. Každé tři roky musí všechny federální instituce včetně soudů vytvořit plán podpory žen a německá vláda musí Parlamentu předložit zprávu o pozicích žen ve federální vládě. (Zákon o podpoře žen a sladování rodinných a pracovních povinností žen ve federální administrativě a federálních soudech, čl. 2 (1994)).

• ŠVÉDSKO:

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ: Švédský systém rodičovského pojištění poskytuje rodičovskou podporu, která zahrnuje porod dítěte a dočasné rodičovské dávky k péči o nemocné dítě. Tento systém umožňuje využít k péči celkem 450 dní na jedno dítě. Institut tzv. otcova měsíce podporuje otce v tom, aby využili 30-denní placené rodičovské dovolené; pokud tak neučiní, ztratí nárok na náhradu za daný měsíc. (Zákon podobně definuje i tzv. matčin měsíc.) Švédská vláda poskytuje prostředky pro celonárodní informační a vzdělávací kampaně na podporu rodičovských dovolených. ("Muži, gender a genderová rovnost", Ministerstvo průmyslu, informační materiál, (1999))

NAJÍMÁNÍ: Na pracovištích, kde ženy a muži nedosahují rovnoprávného zastoupení, musí zaměstnavatel dávat přednost uchazečům podreprezentovaného pohlaví a snažit se o postupné vyrovnávání poměru zaměstnanců obou pohlaví. (Zákon o rovných příležitostech §9 (SFS 1991:433)).

NEROVNOST PŘÍJMŮ: Zaměstnavatelé musí každoročně sledovat a analyzovat svou platovou politiku, praxi a rozdíly v příjmech, a hodnotit, zda případný rozdíl v příjmech není dán pohlavím zaměstnance. Pokud tomu tak je, musí zaměstnavatel vytvořit akční plán na dosažení stejného platu za stejnou práci. (Zákon o rovných příležitostech §10, 11 (SFS 1991:433)).

SEXUÁLNÍ OBTEŽOVÁNÍ: Dozví-li se zaměstnavatel, že se zaměstnanec domnívá, že byl sexuálně obtěžován jiným zaměstnancem, musí vyšetřit okolnosti údajného obtěžování. Došlo-li k sexuálnímu obtěžování, musí zaměstnavatel přijmout opatření k jeho ukončení. (Zákon o rovných příležitostech §22 (SFS 1991:433)).

ZÁKON: Ombudsman pro rovné příležitosti a Komise pro rovné příležitosti jsou zodpovědné za zajištění dodržování zákona. (Zákon o rovných příležitostech §30 (SFS 1991:433)).

- **SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ:**

INZERÁTY NABÍZEJÍCÍ ZAMĚŠTNÁNÍ: Je nezákonné inzerovat nabídku volného místa v podobě, která vyvolává dojem, že je dané zaměstnání určené pouze jednomu pohlaví. Inzeráty jsou definovány jako inzerce v tisku, rádiu a televizi. Porušení zákona je trestáno pokutou. (Zákon o diskriminaci podle pohlaví č. 82(1) (1975)).

STÍŽNOSTI NA DISKRIMINACI: Stížnosti týkající se diskriminace na pracovišti musejí být zaslány na Zaměstnanecský tribunál do 3 měsíců od dané události. (Zákon o diskriminaci podle pohlaví č. 63; 76 (1975)).

PŘÍLOHA B: DOPORUČENÍ K ČESKÉMU ZÁKONÍKU PRÁCE

- Zavést efektivní monitorovací mechanismy proti diskriminačnímu chování.
- Zlepšit vzdělávání českých úředníků a připravit je na prosazování zaměstnanecských politik EU.
- Zlepšit orientaci soudců v zákonech EU týkajících se zaměstnání a zaměstnanecských politik.
- Zajistit, aby instituce zabývající se prosazováním zákonů, aplikovaly zákon na ochranu žen.
- Vytvořit speciální školení pro osoby zodpovědné za implementaci zákonů týkajících se genderové rovnosti, např. policisty, soudce, prokurátory a právníky.
- Zahrnout kurz o diskriminaci na pracovišti do studijních plánů studentů práva.
- Založit na právnických školách právnické kliniky na pomoc ženám v případech diskriminace na základě genderu.
- Poskytovat lepší doškolovací a rekvalifikační programy pro ženy – zejména pro ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené.
- Motivovat soukromé firmy k poskytování doškolovacích nebo rekvalifikačních programů.
- Vytvořit pro zaměstnance školení a materiály k předcházení sexuálnímu obtěžování na pracovišti.
- Zajistit, že zákon proti sexuálnímu obtěžování ochrání ženu před další viktimizací a poskytne jí větší oporu.
- Poskytovat centra péče o děti přímo na pracovišti v institucích státního i soukromého sektoru k usnadnění pozice matek jako pracovních sil.
- Motivovat otce k převzetí aktivnější role manžela a otce v životě rodiny prostřednictvím podpory rodičovské dovolené.
- Ze zákona ochraňovat rodiče adoptovaných dětí.
- Zajistit lepší přístup venkovských žen na úřady práce.
- Prostřednictvím státem zadávaných a financovaných studií vést statistiku žen, které byly diskriminovány v zaměstnání a/nebo sexuálně obtěžovány na pracovišti.

Genderové balíčky vydává:

Gender Studies, o.p.s.

kontaktní osoba: Alena Králíková, ředitelka

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

tel/fax: +420-224-915-666

mobil: +420-777-910-943

email: gender@ecn.cz

Archív genderových balíčků: www.feminismus.cz – **sekce Dokumenty**

Vydávání genderových balíčků podporuje

