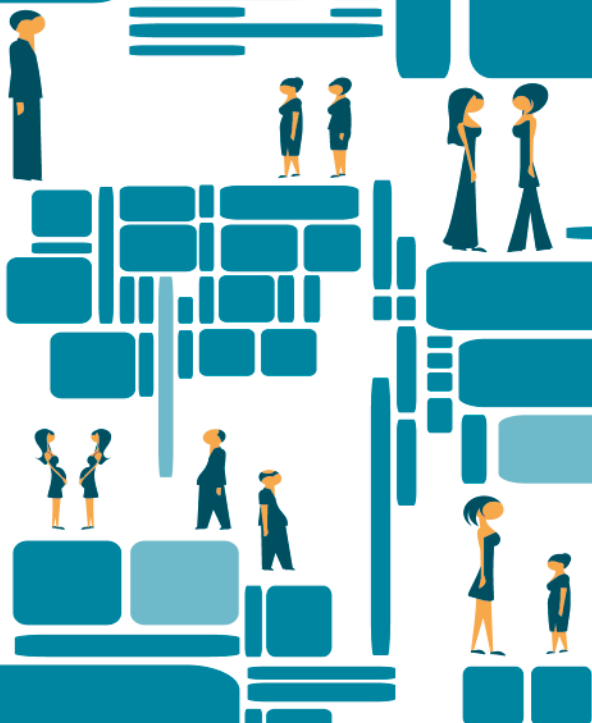




půl
na
půl

ROVNÉ
PŘÍLEŽITOSTI
ŽEN A MUŽŮ



DISKRIMINACE A PRÁVO

DISKRIMINACE A PRÁVO

Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva

Tato publikace vychází v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který je koordinován Gender Studies, o.p.s. a financován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.



**GENDER
STUDIES** 

Vydává: Gender Studies, o.p.s., 2007

www.genderstudies.cz

www.rovneprilezitosti.cz

Autorky: Mgr. Eva Fialová – kapitola 5., 7., 8., 10., 11.

Ing. Mgr. Ivana Spoustová – kapitola 2., 3., 4., 6., 8., 9., 11., 13.

Judr. Barbara Havelková – kapitola 3., 4.

Design a obálka: Bára Mottlová

ISBN: 978-80-86520-20-9

OBSAH

ÚVODNÍ SLOVO ZDEŇKA KÜHNA	2
1. ÚVOD	3
2. DISKRIMINACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	4
3. ROVNOST MUŽŮ A ŽEN V PRÁVU EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ	7
4. PRAMENY PRÁVA, PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	10
5. PRAVOMOC A PŮSOBNOST ÚŘADŮ A INSPEKTORÁTŮ PRÁCE	15
6. DISKRIMINACE V PŘÍSTUPU K ZAMĚSTNÁNÍ	18
7. DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ	20
8. VÝKON RODIČOVSKÝCH PRÁV S OHLEDEM NA PRACOVNÍ PRÁVO	24
Těhotenství	24
Mateřství a rodičovství	26
Dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory	31
9. SLADĚNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA	34
10. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ	36
11. MOŽNOSTI NÁPRAVY PŘI PORUŠENÍ PRÁV Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ Z DŮVODU DISKRIMINACE	38
12. ZDROJE INFORMACÍ A BEZPLATNÉ PRÁVNÍ POMOCI	41
13. ZÁVĚR	42
14. SLOVNÍČEK	44
15. POUŽITÁ LITERATURA	45

ÚVODNÍ SLOVO

JUDR. ZDEŇKA KÜHNA,

DOCENTA PRÁVNICKÉ FAKULTY UK



Rovnost byla jedním z nejčastěji skloňovaných pojmů během režimu reálného socialismu v Československu. Komunistický režim byl ostatně založen na rovnostářské ideologii. Důrazem na rovnost a její úplné dosažení v komunistické budoucnosti opodstatňoval režim svou existenci, svou rovnostářskou ideologií se také vymezoval proti západním státům. Není proto divu, že po roce 1989 přestala být rovnost v módě. V postkomunistickém prostoru se objevil fenomén negativního postoje k otázkám rovnosti a diskriminace.

Paradoxní bohužel je, že nechuť používat rovnost a s ní související antidiskriminační principy přežívá i ve vztahu ke koncepcím, které se mezitím ve větší komplexitě rozvinuly v západní Evropě a USA. Stále považujeme za normální řadu věcí, které by byly na západ od našich hranic považovány za nepřipustnou diskriminaci. Řadě antidiskriminačních koncepcí, které se v posledních čtyřech dekadách v západním světě prosadily, se posmíváme. Ostatně teprve před nedávnem jsme se přinejmenším formálně zbavili například inzerátů, které poptávaly „mladou sekretářku“ nebo „právníka – mladého energického muže“.

Současný evropský (a americký) přístup k zákazu diskriminace vychází v zásadě z toho, že je nepřipustné zacházet s někým odlišně jen proto, že patří do nějaké obecně definované skupiny (rasově, etnicky nebo třeba pohlavím). Odlišné zacházení je tak přípustné jen na základě individuálních charakteristik daného člověka. Odlišně můžeme s někým zacházet například na základě jeho skutečných vlastností, jeho profesní historie, atp., ale nikoliv podle pouhého faktu, že je příslušníkem nějaké obecně definované skupiny, již na základě našich stereotypů přikládáme určité typické vlastnosti. Prostředky práva pak intervenujeme tehdy, pokud je s někým odlišně zacházeno proto, že je příslušníkem nějaké skupiny, s níž bylo odlišně (a diskriminačně) zacházeno tradičně, nebo je takové odlišné zacházení z jiných důvodů nepřipustné (rasa, pohlaví, sexuální orientace atp.).

Každá právní norma reguluje společenské vztahy obecným způsobem. Podstatou každé právní normy je současné rozlišení obecně určené situace od jiných situací. V právu sociálního zabezpečení tak například jinak zacházíme s rodinou sociálně potřebnou ve srovnání s rodinami jinými. Z hlediska teorie rovnosti tedy zdaleka ne každé rozlišování je diskriminací, když podstatou legislativy je právě naopak rozlišování.

Určení, co je a co není diskriminací, obvykle navazuje na naše „předvídaní“ a na existující hodnotové žebříčky. Hovoříme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišování zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišení dosahováno nebo jak je v praxi realizováno (zakázaný účel, svévolnost, atp.).

Tato publikace se snaží poskytnout svým čtenářům základní informace o antidiskriminační legislativě a její aplikaci. Doufám, že přispěje k tomu, že na pojmy rovnosti a diskriminace přestaneme pohlížet s povýšeným úsměvem jako na něco, co se nás netýká, co nepotřebujeme, co nám jen vnucuje proti naší vůli Evropská unie, a uvědomíme si, že boj proti diskriminaci je něčím, co vyjadřuje nejzákladnější hodnoty celé naší euroatlantické civilizace, hodnoty, které pregnantně vystihuje česká Listina základních práv a svobod, pokud hovoří o tom, že lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech.

*Doc. JUDr. Zdeněk Kühn, Ph.D.
Praha – Ann Arbor, květen 2007*

1. ÚVOD



Tato publikace je určena zejména pro pracovníky/-ice Úřadů a inspektorátů práce. Věříme však, že osloví i cílové skupiny osob dotčených diskriminací, personalisty ale i právníky/čky, kteří/ré se ve své právní praxi setkávají s případy osob, jejichž základní práva jsou v oblasti pracovního trhu porušována.

Na tuto publikaci navazuje informační leták určený přímo cílovým skupinám – tedy osobám, které jsou na pracovním trhu nejvíce znevýhodněny: ženám v souvislosti s výkonem mateřských a rodičovských práv, mužům v souvislosti s výkonem rodičovských práv, ženám i mužům nad 45 let. Tyto statistické závěry zcela korespondují i s našimi zkušenostmi z téměř dvouleté činnosti v rámci projektu Equal – Půl na půl, rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.

Tato publikace byla připravována v podstatě již od samého zahájení projektu, neboť východiskem našich aktivit v právní oblasti bylo především zpřehlednění současné právní úpravy v České republice a její srovnání s úpravou v ostatních členských státech Evropské unie, zejména pak v kontextu rozsáhlé judikatury Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace a uplatnění rovných příležitostí na trhu práce.

Byla zpracována na základě zkušeností a nejčastějších dotazů, které se vyskytovaly nejen na seminářích, určených jak pro odbornou veřejnost, tak pro cílové skupiny, které jsou diskriminací ohrožovány. Cenné podněty jsme získaly i v době Letní školy práva, která proběhla v září 2006 na Karlštejně a byla určena pro studenty právnických fakult¹. Struktura publikace i rozsah jednotlivých kapitol byl pak určen zejména dotazy, se kterými se konkrétní osoby, dotčené protiprávním jednáním ze strany zaměstnavatelů, obracely na naši právní poradnu – a to nejen telefonicky, ale zejména i prostřednictvím mailové korespondence. Nejvíce porušení povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům a nejvíce problémů cílových osob se na základě našich zkušeností dotýká výkonu rodičovských práv a diskriminace z hlediska věku. Vzhledem k roztržitosti právní úpravy pro oblast pracovního trhu a v neposlední řadě i ke skutečnosti, že v době vzniku této brožury nebyl přijat antidiskriminační zákon, pak byla pozornost věnována i právní úpravě pro tuto oblast.

Východiskem našich aktivit v právní oblasti v rámci projektu Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů bylo především zpřehlednění současné právní úpravy v České republice a její srovnání s úpravou v ostatních členských státech Evropské unie, zejména pak v kontextu rozsáhlé judikatury Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace a uplatnění rovných příležitostí na trhu práce.

Hlavním cílem projektu Půl na půl je snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj inovativních řešení této problematiky. V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyngové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům politik. Jednou ze stěžejních aktivit projektu je bezplatné právní poradenství, zaměřené na rovnost příležitosti na trhu práce. Přímé právní poradenství je poskytováno prostřednictvím telefonické linky, osobního (předem domluveného) setkání a především prostřednictvím on-line webové poradny (<http://www.rovneprilezitosti.cz>).

1 Druhý ročník letní školy práva se uskutečnil ve dnech 30.června – 4. července 2007 v Poděbradech

KAPITOLA 2.

DISKRIMINACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE



1 . Diskriminace – obecné vymezení

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.

Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

Za **diskriminaci z důvodu pohlaví** se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

Za **diskriminaci na trhu práce** je považováno jakékoli

- rozlišování
- vyloučení nebo
- **dávání přednosti** založené na diskriminačních znacích, jehož **cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.**

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.²

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Diskriminací také není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Rovné zacházení se ženami a muži (genderová rovnost) je předpokladem úspěšnosti každé moderní společnosti. Právním na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

² Za diskriminaci se také nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí, jde-li o přiznání nároku na sociální výhodu poskytovanou bývalým zaměstnavatelem ani rozdílné zacházení v soukromém pojištění.

2. Definice pojmů spojených s diskriminací

Přímá diskriminace

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

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

Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu:

- míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření,
- způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Obtěžování

Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, které má sexuální povahu.

Pronásledování; pokyn a navádění k diskriminaci

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle tohoto zákona.

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Pozitivní opatření

Za účelem plného zajištění rovného zacházení mohou fyzické nebo právnické osoby zavést pozitivní opatření. Pokud dosáhla pozitivní opatření svého účelu, musí být ukončena.

Pozitivním opatřením se rozumí **rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod**, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů v zákoně uvedeném.

Positivní opatření při zajišťování rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání a ve věcech pracovních **mohou být zaměřena zejména** na:

- odstranění objektivních překážek, které odrazují od určitého povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, pokud nepůsobí v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované,
- poskytování odborného vzdělávání a jiných výhod k překonání výše uvedených překážek,
- ochranu nebo podporu pracovního začlenění pro osoby mladší 25 let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, těhotné ženy a osoby poskytující jinému péči v domácnosti.

1. Zásada rovného zacházení

Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; **za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.**

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace na základě zákonem stanovených důvodů. Týká se všech pracovněprávních vztahů včetně jednání směřujících ke vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

V souladu s touto zásadou jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání³.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o opatřeních, která přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Pokud jde o právo Evropských společenství, pak zásada rovného zacházení, označovaná též jako zásada rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami, zaujímá v komunitární legislativě významné místo.

Významná je zejména **směrnice** Evropského parlamentu a Rady **č. 2002/73/ES**, kterou se mění **směrnice** Rady **č. 76/207/ES**, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky, která musí být uplatňována od počátku jednání o uzavření pracovněprávního vztahu a po celou dobu jeho trvání.

Neméně významná je směrnice Rady **č. 75/117/EEC**, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy.

Výjimky z principu rovného zacházení mohou vyplývat buď přímo ze zákona – ustanovení zakazující určitý druh práce ženám z důvodu ochrany jejich zdraví –, nebo ze zvláštního právního předpisu (splnění kvalifikačních předpokladů) nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává nebo má vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný (tanečnick v baletním souboru, žena pro předvádění dámského prádla).

I. Prameny práva ES na rovné zacházení

Problematickou rovnosti mužů a žen se Evropské společenství zabývá od svého vzniku. Již Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství⁴ uzavřená v Římě v roce 1957 zakotvovala zásadu rovného odměňování pro obě pohlaví. Článek 119 (dnešní článek 141), stanovil, že „každý členský stát zajistí... uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat“.

V sedmdesátých letech začala být rovnosti pohlaví, mezi jinými v reakci na sílící ženské hnutí, věnována větší pozornost. Byla přijata směrnice o **rovné odměně** (75/117/EHS) specifikující povinnost stejně odměňovat nejen stejnou práci ale i práci stejné hodnoty, a diskriminace v **zacházení** byla zakázána pro oblast pracovních podmínek, přístupu a postupu v zaměstnání a odborné přípravy (76/207/EHS). Po ochraně před diskriminací v pracovněprávních vztazích se evropský zákonodárce se zaměřil na oblast **sociálního zabezpečení**, a to jak státního, tak zaměstnanec-kého (79/7/EHS, 86/378/EHS, 96/97/ES), a na oblast **podnikání** včetně zemědělství (86/613/EHS). Pozornost byla věnována též zaměstnávání na **částečný pracovní úvazek** (97/81/ES) a ženy často postihujícímu uzavírání **smluv na dobu určitou** (99/70/ES, 91/383/ES). Účinnou ochranu poškozených osob měla zajistit směrnice přenášející **důkazní břemeno** v diskriminačních sporech z žalobkyně na žalovaného (97/80/ES).

3 ustanovení § 16 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění

4 Dnes nese název Smlouva o založení Evropského společenství. Podle časové verze hovoříme též o Římské smlouvě (první znění) a pozdějších novelách: Maastrichtské smlouvě, Amsterdamské smlouvě a Niceské smlouvě.

KAPITOLA 3.

ROVNOST MUŽŮ A ŽEN V PRÁVU EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ



Vedle boje za rovné zacházení se ženami se Evropské společenství zasadilo o zrovnoprávnění mužů v oblasti péče o děti přijetím směrnice o **rodičovské dovolené** (96/34/ES). Směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci žen **těhotných, kojících a žen krátce po porodu** stanovila minimální standardy pro ochranu biologických specifík žen včetně mateřské dovolené (92/85/EHS).

Amsterdamská novelizace Smlouvy, která vstoupila v platnost 1. května 1999, rozšířila zákonodárné kompetence Společenství v boji proti diskriminaci, když v článku 6a (dnes článek 13), umožnila „*přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“

Toto vedlo od roku 2000 k „boomu“ antidiskriminačních směrnic. Pro široký okruh oblastí od zaměstnávání přes vzdělávání či sociální ochranu po přístup ke zboží a službám byla zakázána diskriminace z důvodu **rasy nebo etnického původu** (2000/43/ES). Rovné zacházení v zaměstnání či povolání pak bylo zaručeno bez rozdílu **náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace** (2000/78/ES). Konečně byla přijata též novela směrnice o rovném zacházení mezi ženami a muži, která obsahuje mj. přesnou definici sexuálního obtěžování, zakazuje navádění k diskriminaci či stanoví povinnost členských států pověřit bojem s diskriminací zvláštní subjekt (2002/73/ES). Velkým krokem pak v roce 2004 bylo zavedení zásady rovného zacházení mezi ženami a muži v oblasti v **přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování** (2004/113/ES). Celý soubor antidiskriminačních směrnic týkající se mužů a žen je pak shrnut v tzv. „přepřacovaném znění“ z roku 2006 (2006/54/ES).

II. Právo ES v České republice

Význam právě jmenovaných předpisů se může pro českou praxi zdát minimální. Evropské právo⁵ je ale součástí českého práva a je mu nadřazeno a může mít za určitých okolností konkrétní účinky i ve vnitrostátních vztazích.

a) účinek primárního práva

Smlouva o založení Evropského společenství („SES“) je základním právním dokumentem Společenství. Některé její články mají tzv. **přímý účinek**. To znamená, že aniž by norma byla provedena aktem národního práva (např. zákonem), musí ji národní orgán aplikovat. Je-li norma evropského práva jasná, přesná, bezpodmínečná, a nedává-li státu možnost uvážení při jejím provedení, mohou se jí fyzické i právnické osoby dovolat vůči státu před národním soudem (vertikální přímý účinek).

Některé články Smlouvy mají též horizontální přímý účinek – normy, které splňují podmínky přímého účinku, jsou závazné i pro vztahy mezi osobami soukromého práva, tedy mezi fyzickými i právnickými osobami.

Horizontální přímý účinek má například zmiňovaný článek 141 SES zakotvující stejnou odměnu.⁶ Zcela logicky tuto vlastnost ale nemá zmiňovaný článek 13 SES, který pouze stanovuje legislativní pravomocí Společenství v oblasti boje proti diskriminaci.

5 Přesněji řečeno se jedná o komunitární právo – právo Evropských společenství.

6 Viz rozhodnutí ve věci 80/70 *Defrenne v. Belgium* [1971] ECR 445.

Je důležité si uvědomit, že přímý horizontální účinek článku 141 SES způsobuje, že zákaz diskriminace v odměňování by se uplatnil, i kdyby jej české právo vůbec neprovedlo, ve vztahu ke státu i k soukromému zaměstnavateli.

b) účinek směrnic

Směrnice stanovují obecně cíle, které musí členské státy dle svého uvážení v dané lhůtě provést. Přestože v zásadě neobsahují konkrétní práva a povinnosti subjektů, mohou mít v určitých případech přímý účinek. Nikdy ale nemohou uložit povinnost soukromoprávnímu subjektu – horizontální přímý účinek je tak vyloučen.

Přímo účinné jsou směrnice, které stanoví povinnost dostatečně jasně a přesně tak, aby ji mohl aplikovat národní soud, za předpokladu, že vypršela lhůta k jejich provedení. Jednotlivci se tak mohou vůči státu domáhat práv, která nejsou vůbec obsažena v pramenu českého práva.

V případném diskriminačním sporu by české soudy i správní úřady dle principu přímého účinku musely vůči státu uplatnit antidiskriminační normy tak, jak jsou obsaženy v ustanoveních relevantních směrnic v plném rozsahu.

S obdobnou situací se Evropský soudní dvůr konečkonců již setkal začátkem 90. let v britském případě *Marshall*.⁷ Otázkou bylo, zda stát jako zaměstnavatel porušil povinnost rovného zacházení vyplývající ze Směrnice 76/207/EHS. Paní Marshallová byla svým zaměstnavatelem *National Health Service* propuštěna dříve, než byli propuštěni její mužští kolegové. Velká Británie neprovedla Směrnici 76/207/EHS, která stanovovala povinnost rovného zacházení, a povinnost byla jasně a přesně stanovena. Veřejnoprávní zaměstnavatel *National Health Service*, tedy stát, měl podle ESD povinnost rovně zacházet a porušil ji.

Jak jsme již poukázali, soukromému zaměstnavateli by přímo z evropského práva odpovídající povinnost nevznikla, neboť směrnice nemohou mít nikdy horizontální přímý účinek, a nemohou tudíž bezprostředně zavazovat jednotlivce. Přesto mohou mít směrnice vliv i na soukromoprávní vztahy. Tzv. **nepřímý účinek** směrnic neboli povinnost eurokonformního výkladu po národních orgánech vyžaduje, aby vykládaly své národní právo tak, aby bylo dosaženo cíle směrnice.

Jak vypadá nepřímý účinek v praxi? V době publikace chybí v českém pracovním právu celá řada definic a současný zákoník práce neupravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. České pracovní právo tak sice obsahuje zákaz diskriminace, nestanoví ale například explicitně, že sexuální obtěžování je diskriminací, a neobsahuje definici pojmu sexuálního obtěžování (§ 16 odst. 2 zákoníku práce). Nepřímý účinek směrnic by v tomto případě znamenal „vyplnění“ maximy zákazu diskriminace obsahem směrnic. V případě žaloby, případně podnětu poukazujícího na sexuální obtěžování, proti soukromoprávnímu zaměstnavateli by tak český soud či správní orgán měl povinnost vyložit zákoník práce eurokonformně – tedy subsumovat případné sexuální obtěžování, jak je definuje směrnice jako spadající pod pojem diskriminace v českém zákoníku práce. Tím by nedošlo k vytvoření nové povinnosti zaměstnavateli, neboť povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace naše právo zná. Povinnost zaměstnavatele by pouze byla konkretizována, což evropské právo připouští.

I pro tento přístup existují příklady v judikatuře ESD. Německý případ *von Colson a Kamann*⁸ se týkal přístupu žen k pracovní pozici sociálních pracovníků ve věznicích. Jednou z otázek ve sporu byl charakter sankce, kterou je možné za diskriminaci uložit. Německý občanský zákoník předvídal pouze náhradu nákladů vynaložených na podání žádosti (cestové, poštovní...). ESD zkonstatoval, že toto neodpovídá požadavku reálné a efektivní ochrany doprovázené odstrašujícím účinkem, jak to vyžaduje směrnice. ESD německému soudu doporučil obecný národní rámec vykládat co nejvíce v souladu s požadavkem směrnice na efektivní kompenzaci. ESD tak obešel otázku přímého účinku směrnice, ale aplikací principu nepřímého účinku došel ke stejnému výsledku.⁹

Na příkladu diskriminace v odměňování jsme si v předchozím oddílu ukázali, že jasně, přesně a bezpodmínečně stanovená povinnost rovné odměny v článku 141 Smlouvy znamená, že tato norma bude uplatněna českými orgány na všechny vyvstávající spory. Zákaz diskriminace v zacházení naopak přímo horizontálně účinný základ ve Smlouvě nemá.

V oblasti rovného zacházení *stricto sensu* se diskriminovaná žena může opřít o české právo, které danou směrnicí (27/207/EHS) provádí. Národní orgán má povinnost tuto českou normu (např. zákoník práce či zákon o zaměstnanosti) aplikovat v souladu se směrnicí a jejími cíli a v souladu s judikaturou ESD.

⁷ Věc C-271/91 *Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (No. 2) [1993] ECR I-4367.

⁸ Věc 14/83 *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, [1984] ECR 01891.

⁹ V tomto konkrétním případě byl zaměstnavatelem „stát“ ve smyslu judikatury ESD. Pro aplikaci nepřímého účinku směrnic proti soukromoprávnímu zaměstnavateli viz rozhodnutí ve věci C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*. [1990] ECR I-03941, bod 22 a násl.

KAPITOLA 4.

PRAMENY PRÁVA, PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY



Prameny práva

Mezinárodněprávní úmluvy ovlivňují výrazně i obsah norem vnitrostátního práva. Toto pronikání je důsledkem stále častější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale zejména snah upravovat základní lidská práva a jejich záruky na širší než národní bázi, a tyto úpravy unifikovat.

Právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá požadavkům práva evropských společenství v celé řadě oblastí. Navíc je z koncepčního hlediska roztržistěná a nedostatečná. Tento nedostatek se doposud nepodařilo odstranit, neboť tzv. antidiskriminační zákon, který měl tyto nedostatky napravit, nebyl našimi zákonodárci doposud přijat.

V důsledku toho je různě stanovena nejen povinnost příslušných subjektů zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, projevuje se však i v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat.

Ústava České republiky ve svém čl. 10 stanoví na území České republiky obecnou závaznost ratifikovaných a vyhlášených smluv a jejich přednost před zákonem.

V případech, že je náš český zákon s nimi v rozporu, pak platí ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní úmluva.

1. MEZINÁRODNÍ ÚMLUVY

Dokumenty OSN

Všeobecná deklarace lidských práv

Obsahuje i základní sociální práva včetně těch, která se realizují v pracovněprávních vztazích a v právu sociálního zabezpečení (např. právo na práci bez uplatnění jakékoliv diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci, na odborové sdružování, na odpočinek, na zotavení, na nezbytná sociální opatření – na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, ve stáří, při ztrátě živitele).

Všeobecná deklarace lidských práv není právním dokumentem, má však značnou morální sílu.

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva o právech dítěte

Úmluvy přijaté Radou Evropy

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Ve svém čl. 14 zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodů, jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Zakazuje nucenou práci a deklaruje svobodu sdružování.

Evropská sociální charta

Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO)

Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

2. PRÁVO EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

Právu Evropských společenství je věnována pro jeho význam samostatná kapitola. Proto se zde omezujeme pouze na výčet nejdůležitějších směrnic, které tuto oblast upravují.

- Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen
- Směrnice Rady ES č. 75/129 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
- Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky
- Směrnice Rady ES č. 77/187 EEC o sblížení právních předpisů členských států o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo jejich části
- Směrnice Rady ES č. 80/987 EEC o sblížení právních předpisů členských států o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Směrnice Rady ES č. 89/391 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkající se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci
- Směrnice Rady ES č. 91/533 EEC o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- 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 pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících¹⁴
- Směrnice Rady ES č. 93/104 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se některých otázek pracovní doby
- Směrnice Rady ES č. 97/81 EEC, která se týká rámcové dohody o práci na částečný úvazek. Jejím cílem je zajistit rovnost zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu se zaměstnanci, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Rovnost na základě pohlaví

- rovná odměna: 75/117/EHS
- pracovní podmínky, přístup a postup v zaměstnání a odborná příprava: 76/207/EHS ve znění [2002/73/ES](#)
- důkazní břemeno: 97/80/ES
- oblast sociálního zabezpečení (79/7/EHS, 86/378/EHS, 96/97/ES)
- oblast zaměstnávání na částečný pracovní úvazek (97/81/ES) nebo na smlouvu na dobu určitou (99/70/ES, 91/383/ES)
- rovná práva pro rodiče pečující o děti (96/34/ES)
- oblast podnikání včetně zemědělství (86/613/EHS)
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci žen těhotných, kojících a žen krátce po porodu (92/85/EHS)
- přístup ke zboží a službám: 2004/113/ES

14 Směrnice garantuje i jejich ekonomické zajištění a další trvání práv těchto žen z důvodu spojených s mateřstvím – zakazuje zaměstnavatelům jednostranně rozvázat pracovní poměr s těmito ženami od začátku těhotenství do konce mateřské dovolené a garantuje jim její poskytnutí v rozsahu nejméně 14 týdnů.

Rasa a etnický původ

- 2000/43/ES
- Jiné diskriminační důvody (náboženské vyznání či víra, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace)
- Rámcová směrnice pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání 2000/78/ES

Pro aktuální seznam viz:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html

3.ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Listina základních práv a svobod¹⁵

zaručuje každému právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.¹⁶

Dále stanoví obecný zákaz diskriminace tím, že „zaručuje základní lidská práva a svobody 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“¹⁷.

Nejdůležitější zákonné předpisy

- zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- zák. č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- zák. č. 221/1994 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění
- zák. č. 218/2002 Sb., o služebním zákoně, v platném znění
- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
- zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
- zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, v platném znění
- zák. č. 200/1990 Sb., o přestupcích, v platném znění
- zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- zák. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění
- zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění
- zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

1.ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Tímto zákonem se nezrušil pouze zákoník práce z roku 1965, ale i zákon o mzdě a o odměně za pracovní pohotovost č. 1/1992 Sb., zákon o cestovních náhradách č. 119/1992 Sb. a zákon o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě č. 475/2001 Sb. Podstatně se změnil zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech č. 143/1992 Sb. Tento zákon se bude nadále vztahovat pouze na vojáky z povolání.

Dřívější zákoník práce obsahoval podrobnou úpravu rovného zacházení a zákaz diskriminace, včetně způsobů, jakými se bylo možno domáhat nápravy. Nový zákoník práce odkazuje na zvláštní zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, neboli antidiskriminační zákon.

Nový zákoník práce, který nahradil původní zákon z roku 1965, je postaven na principu smluvní volnosti. Tento princip znamená, že si účastníci pracovněprávních vztahů upraví svá práva a povinnosti odchýlně od toho, co stanoví zákon.

Tento princip však není neomezený. Od zákona se je možné odchýlit, pokud:

- to není zákonem výslovně v § 363 zakázáno,
- z povahy konkrétního ustanovení nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit.

Zásada smluvní volnosti není dále aplikovatelná na úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, na ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, na úpravu náhrady škody a na ustanovení ukládající povinnost. I v těchto případech je však možná odchylka ve prospěch zaměstnance.

¹⁵ zák. č. 2/1993 Sb., v platném znění

¹⁶ čl. 26 odst. 3 LZPS

¹⁷ čl. 3 LZPS

Podzákoné právní předpisy

Podzákoné právní předpisy, tedy zejména nařízení a vyhlášky příslušných ministerstev, se pravidelně aktualizují. Proto zde nejsou uvedeny.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1. Individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy

Zákoník práce vymezuje již ve své první hlavě **pracovněprávní vztahy** jako

- **právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli** (ustanovení § 1 odst. a)
- **právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce** (ustanovení § 1 odst. b).

Předmětem základního individuálního pracovního vztahu je vztah mezi zaměstnancem, který koná práci za odměnu, a zaměstnavatelem, který mu ji za tuto práci poskytuje.

S tímto vztahem souvisejí další právní vztahy, a to:

- právní vztahy, které je předchází – oblast právní úpravy zaměstnanosti¹⁸
- právní vztahy, které existují souběžně s nimi, vytvářejí nezbytný předpoklad pro jejich trvání – např. právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- právní vztahy, jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen, v některých případech je na nich nezávislý a v některých může jejich existenci přetrvat (např. sankční vztahy v případech odpovědnosti za vzniklou škodu).

Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu, pro který je charakteristické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec, je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce. Kolektivní pracovní vztahy tak chápeme jako „vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců“.¹⁹

V České republice hájí zájmy zaměstnanců především příslušné odborové nebo vyšší odborové vztahy²⁰, přičemž takový orgán jedná i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni²¹. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, mohou si zaměstnanci zvolit radu zaměstnanců případně zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci²² a také mohou ustavovat evropské rady zaměstnanců.

Podle znění ustanovení § 22 zákoníku práce má však **právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance pouze odborová organizace**.

2. Individuální pracovní smlouvy

Nestanoví-li zákoník práce jinak, pak se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²³

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno vyhotovení je povinen předat zaměstnanci.

Pracovní smlouva **musí obsahovat**:

- a) **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) **den nástupu do práce**.

Dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, vzniká **pracovní poměr**.

18 ustanovení § 1 odst. d) zákoníku práce – „zákoník práce upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)“

19 Miroslav Bělina a kol. Pracovní právo, nakladatelství Beck, 2004, str. 363, marg. 802

20 vzniklé dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění v souladu se zák. č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění

21 ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce

22 ustanovení § 108 odst. 1 zákoníku práce

23 ustanovení § 33 odst. 1 a násl. zákoníku práce

3. Kolektivní smlouvy

Zákonná úprava pracovněprávních vztahů řeší jen základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. V kolektivních smlouvách je však možné sjednat výhodnější úpravu, než stanoví zákon. V individuálně sjednaných pracovních smlouvách je na základě větší míry smluvní volnosti možno sjednat výhodnější úpravu pro zaměstnance/-kyňe, než je tomu v zákoně nebo kolektivní smlouvě.

Kolektivní smlouvy upravují pracovně-právní a mzdové otázky; nároky, které z nich vyplývají, rozšiřují práva a výhody zaměstnanců/-kyň na úroveň zaručenou pracovně-právními předpisy.

Nárok na výhody vyplývající z kolektivní smlouvy vzniká přímo jednotlivým pracovníkům, jako by byly ujednány přímo v jejich individuálních pracovních smlouvách.

Kolektivní smlouvy²⁴ jsou tedy důležitým pramenem práva.

Postup při jejich uzavírání, včetně řešení sporů mezi jejich účastníky, upravuje zvláštní právní předpis – tj. zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Kolektivní smlouvy jsou dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi, vyššími odborovými orgány či odborovými svazy na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.

Do předmětu kolektivního vyjednávání patří:

- mzdové požadavky
- pracovní podmínky, bezpečnost a hygiena práce, pracovní režim, zajištění zaměstnanosti, postup a pomoc zaměstnavatele pracovníkům při organizačních změnách
- doplňkové sociální fondy a služby, zvláště pro případ pomoci zaměstnancům v mimořádných životních situacích jako je např. dlouhodobá nemoc, úraz, postižení živelnou pohromou
- pomoc při rekvalifikaci, předčasném odchodu do důchodu, požitky a slevy při rekreaci, vzdělávání, péči o zdraví, příspěvky na penzijní připojištění apod.

Zákon nestanoví dobu, na jakou mají být kolektivní smlouvy uzavírány. Proto v případech, kdy tato doba nebyla sjednána, platí nevyvratitelná právní domněnka, že byla uzavřena na dobu jednoho roku.

Příklady výhod, které lze dohodnout v kolektivní smlouvě ohledně mzdové oblasti:

- zkrácení pracovní doby, aniž by se to odrazilo na snížení mzdy (jen v soukromých podnicích);
- prodloužení základní placené čtyřtýdenní dovolené na zotavenou za kalendářní rok o další týdny (v podnikatelské sféře);
- vyšší úroveň minimální mzdy pro nejhůře odměňované profese;
- zvýšení zákonného odstupného (ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku), které je vypláceno zaměstnancům při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, a to o libovolný počet dalších násobků průměrného výdělku;
- založení nároku na odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl na pracovníšti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- prodloužení pracovního volna pracovníkům vykonávajícím úkony v obecném – celospolečenském zájmu a v nestátním sektoru navíc zvýšení náhrady mzdy za dobu volna;
- navýšení náhrady mzdy zaměstnancům, kteří nemohou konat práci pro překážky na straně zaměstnavatele;
- navýšení náhrady mzdy zaměstnancům, kteří nemohou konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- zvýšení odměny za pracovní pohotovost.

KAPITOLA 5.

PRAVOMOC A PŮSOBNOST ÚŘADŮ A INSPEKTORÁTŮ PRÁCE



Řadu pravomocí v oblasti ochrany před diskriminací mají úřady práce a inspektoráty práce. Činnost úřadů práce je dána zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZZ). Inspektoráty práce byly zřízené zákonem 251/2005 Sb, o inspekci práce (dále jen ZIP).

1. Úřady práce

Účastníci právních vztahů založených podle zákona o zaměstnanosti²⁵ jsou **povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.**

Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví a věku. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jak diskriminace přímá, tak i nepřímá (§ 4 odst. 1 ZZ).

Úřady práce vykonávají podle § 125 zákona o zaměstnanosti kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti a poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. Úřady práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů nejen u zaměstnavatelů, ale i u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti.

Místní příslušnost úřadu práce se řídí zpravidla místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno.

Podle § 131 ZZ jsou zaměstnanci úřadu **oprávněni vstupovat na pracoviště** kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců **předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení** ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly.

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby (§ 133 ZZ).

Zaměstnanci úřadů práce jsou při kontrolní činnosti oprávněni vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, **osvědčení totožnosti a prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy** (§ 132 ZZ).

²⁵ § 3 zákona o zaměstnanosti:

- (1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou
 - a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,
 - b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,
 - c) zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,
 - d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.
- (2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Úřad práce může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby **se dostavila na určený úřad práce a předložila potřebné doklady**. Kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům úřadu práce potřebnou **součinnost** (§ 131 ZZ).

Pokud je zjištěno porušení povinností, je zaměstnanec úřadu práce, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě **odstranění zjištěných nedostatků** ve lhůtách jím k tomu určených a **podání písemné zprávy o přijatých opatřeních** (134 ZZ).

Úřad práce může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila a předložila doklady potřebné k provedení kontroly. Kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě (§ 135 ZZ).

Provádí-li úřad práce **kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu**, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, jestliže je úřadu práce znám. **Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke zjištěným skutečnostem** (§ 137 ZZ).

Pokud zaměstnavatel nebo jiná fyzická či právnická osoba **poruší zákaz diskriminace, nebo nezajistí rovné zacházení**, dopouští se přestupku, za který lze uložit pokutu do výše 1 milionu Kč (§ 139 ZZ).

Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlídně k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán (§ 141 ZZ).

Rekvalifikace zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání

Vedle kontrolní činnosti zajišťují úřady práce i rekvalifikaci zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání. Za rekvalifikaci zákon o zaměstnanosti v § 108 **považuje získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování**. Rekvalifikací rozumí rovněž **získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala**.

Rekvalifikaci provádí pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady s rekvalifikací spojené.

Rekvalifikace zaměstnanců určitého zaměstnavatele může být podle § 110 ZZ prováděna v zájmu dalšího pracovního uplatnění těchto zaměstnanců. Úřad práce může uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. V tomto případě mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce hrazeny náklady této rekvalifikace.

Pokud se rekvalifikace zaměstnanců uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance, přísluší zaměstnanci za tuto dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rekvalifikace uchazeče o zaměstnání se realizuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů s rekvalifikací spojených. Úřad práce v dohodě o rekvalifikaci rozliší podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku (§ 109 ZZ).

2. Inspekce práce

K ochraně pracovních vztahů, práv a povinností v nich a pracovních podmínek neslouží pouze úřady práce, ale od 1. července 2005 i zvláštní kontrolní orgán **Státní úřad inspekce práce** se sídlem v Opavě a **oblastní inspektoráty práce**.

Působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů se vztahuje mimo jiné na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, jakož i na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na osoby vykonávající veřejné funkce (§ 6 odst. 1 a) ZIP).

Inspekce kontroluje mimo jiné **práve dodržování pravidel pro rovné zacházení, zákaz diskriminace, neposkytnutí stejné mzdy za stejnou práci nebo pravidel určených na ochranu těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnanců/-kyň pečujících o děti** (§ 3 ZIP).

Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem (§ 6 odst. 5 ZIP). Úřad může, zejména z důvodu podjatosti, pověřit provedením kontroly jiný inspektorát (§ 6 odst. 6 ZIP).

Inspektoři jsou při provádění kontroly oprávněni **vstupovat do objektů**, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob, požadovat po těchto osobách **poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných skutečnostech**. Dále jsou oprávněni ověřovat totožnost fyzických osob, požadovat na nich, aby předložily písemné doklady a záznamy dat na paměťových médiích, jakož i informace a materiály potřebné k provedení kontroly. **Oprávnění má rovněž dotazovat se zaměstnanců kontrolovaného zaměstnavatele bez přítomnosti dalších osob** (§ 7 ZIP).

Kontrolovaná osoba je povinna podle § 9 ZIP vytvořit podmínky k výkonu kontroly, je povinna poskytnout inspektorům potřebnou **součinnost**. Oprávnění zaměstnanci nebo zástupci kontrolované osoby jsou povinni se dostavit na žádost inspektorů k projednání výsledků kontroly.

Prováděl-li inspektorát na základě písemného podnětu u zaměstnavatele kontrolu, má povinnost toho, kdo takový podnět podal, **písemně informovat o výsledku kontroly**. Zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni na svých právech, je tak ze zákona poskytnuto právo dozvědět se, bylo-li tato jeho práva porušena či nikoli, a zároveň ukládá státnímu orgánu povinnost se stížností zabývat.

Dále poskytuje Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty zaměstnancům **zdarma základní informace a poradenství** v oblasti ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek (§ 4 odst. 2 d) ZIP).

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty mohou při zjištění nedostatku udělovat **pokuty za přestupky fyzických osob** (§ 11 ZIP) **nebo správní delikty právnických osob** (§ 24 ZIP) **na úseku rovného zacházení**. Postížitelné jsou i delikty na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, do kterých se rovněž počítají pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o děti (§ 18 a § 31 ZIP). Pokud například zaměstnavatel **nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, i když ji převést musí, nebo pokud neposkytne přestávky na kojení**, může mu inspekce uložit pokutu až do výše **1 mil. Kč**.

Za **neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty** hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše **500 000 Kč**.

Pokutu až **400 000 Kč** může dostat zaměstnavatel za **nedodržování rovného zacházení se zaměstnanci a zákazů diskriminace**.

KAPITOLA 6.

DISKRIMINACE V PŘÍSTUPU K ZAMĚSTNÁNÍ



Právo na práci je historickou kategorií objevující se až na určitém stupni vývoje lidstva; jeho obsah však nezůstal v průběhu dalšího vývoje společnosti neměnný. Od původního charitativního pojetí dospěl až k jeho současnému humanistickému chápání.

Právo na práci je chápáno jako jedno ze základních lidských práv, jako takové je tedy nezadatelné, nezczitelné, neprohlčitelné. Díky svému významu je obsaženo v **mnoha mezinárodních dokumentech**.

Všeobecná deklarace lidských práv stanoví, že „**každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti**“.

Jedním z významných dokumentů týkajících se práva na práci je Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti (1964). Z ní vyplývá povinnost každého státu provádět jako svůj nejdůležitější cíl aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání, která by zajistila:

- práci pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci
- práci, která bude co možná nejproduktivnější
- svobodnou volbu zaměstnání

Listina základních práv a svobod stanoví v čl. 26 odst. 3, že **každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou vykonávat bez své viny, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje**.

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečování práva občanů na zaměstnání. Občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, náboženství a víru, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav, rodinný stav nebo věk (ustanovení § 3 zákona o zaměstnanosti).

Důležitou součástí státní politiky jsou též **opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami**, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikace apod.

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace ze zákonem stanovených důvodů²⁶.

1.Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání je tradičně chápáno jako **právo fyzické osoby**, která chce a může pracovat a o práci se uchází, **na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících**. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je **na celém území České republiky** nebo si může zabezpečit zaměstnání v **zahraničí**.

Právelem na zaměstnání je tedy právo:

- na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání,
- na podporu v nezaměstnanosti i v případě, že zaměstnání nebylo zajištěno.

Ženy mají v důsledku zejména biologických specifik určité zvláštní postavení. Významným dokumentem garantujícím práva žen je i v oblasti pracovního trhu **Úmluva na odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)**.

Článek 11 CEDAW této úmluvy uznává právo žen na práci :

- V zaměstnání mají ženy stejná práva jako muži
- Ženy mají stejné právo jako muži na svobodnou volbu povolání a zaměstnání, na zajištění místa, na zaměstnanecké výhody a odborné zaškolení i následné přeškolení
- Státy musí zajistit právo na stejnou odměnu a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty
- Státy musí zajistit stejné sociální zabezpečení a stejné podmínky placené dovolené a odchodu ze zaměstnání
- Ženy mají právo na ochranu zdraví při práci, včetně ochrany poslání ženy jako matky
- Během těhotenství bude ženám poskytována zvláštní ochrana
- Státy musí zakázat diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřské dovolené nebo manželského stavu
- Státy jsou povinny zavést placenou mateřskou dovolenou bez hrozby ztráty zaměstnání, sociální příspěvky a důchodové zabezpečení

Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Podle statistických výzkumů dochází k diskriminačnímu jednání nejčastěji právě při přístupu k zaměstnání. V rozporu s platnými právními předpisy jsou např. všechny inzeráty, které požadují neodůvodněně na určité pracovní místo osobu určitého pohlaví nebo věku („přijmeme skladníka“, „přijmeme prodavačku“, „hledáme do mladého kolektivu“, „přijmeme ženu do 35 let“).

Rovněž tak nemá zaměstnavatel právo dotazovat se při výběrovém pohovoru na otázky rodinného stavu, dětí a případného těhotenství (s výjimkou případů, kdy se žena uchází o práci, která je těhotným ženám výslovně zakázána).

§ 30 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

KAPITOLA 7.

DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ



Projevem diskriminace na pracovním trhu je bezesporu nerovnost v odměňování žen a mužů. S rovností v odměňování souvisí i rovnost žen a mužů v sociálním zabezpečení. Dávky vyplácené ze systému sociálního zabezpečení plní totiž stejně jako odměna za práci alimentární funkci, neboli ovlivňuje životní úroveň příjemce dávky a jeho rodiny. Bez zásady rovnosti v této oblasti by byla politika rovnosti v odměňování neúplná.

Mediánová mzda žen v roce činí podle údajů z roku 2005 pouze 80,9 % mediánové mzdy mužů. Největší rozdíly jsou v mediánových mzdách středoškoláků bez maturity (29, 5 %) a vysokoškoláků s magisterským a vyšším titulem (25,9 %). Nejmenší rozdíly pak u středoškoláků s maturitou (19, 5 %) a u lidí s vyšším odborným a bakalářským vzděláním (23, 6 %).

Pokud porovnáme jednotlivá odvětví, je největší rozdíl v mediánových mzdách u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů. Zde mediánová mzda ženy činí pouze 68, 3 % muže. Jen o něco málo lépe jsou na tom zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, kde mediánová mzda ženy činí 69, 2 %²⁷.

1. Rovnost v odměňování

V českém právu je odměňování zaměstnanců upraveno v zákoníku práce jak pro zaměstnance v soukromé sféře, tak pro i pro zaměstnance v rozpočtové sféře. Zákon o platu č. se od 1. ledna 2007 vztahuje pouze na vojáky z povolání.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci **mzda, plat** nebo **odměna z dohod** za podmínek stanovených zákoníkem práce, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak.

Zákoník práce obsahuje v § 109 odst. 4 obecnou zásadu pro určení mzdy nebo platu konkrétního zaměstnance. Touto zásadou je, že se **mzda a plat poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.**

Mzdou se podle zákoníku práce (§ 109 odst.2) rozumí **peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty**, neboli naturální mzda, poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Tato definice je širší než definice mzdy, kterou obsahoval zákon o mzdě.²⁸ Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Plat je definován zákoníkem práce v § 109 odst. 3 jako **peněžitě plnění** poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy

²⁷ Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Ženy a muži v datech 2005

²⁸ § 4 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, zrušený zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.: Mzdou se rozumí peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdou se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.

a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Toto vymezení se nevztahuje na peněžitě plnění poskytované občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Odměnou z dohody se rozumí **peněžitě plnění** poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 109 odst. 5 zákoníku práce).

Zákoník práce zakotvuje pravidlo stejné odměny za práci stejné hodnoty v § 110 odst. 1.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

*Zákoník práce operuje pouze s pojmem zaměstnanec. Evropská úprava je širší. Čl. 141 Smlouvy používá pojem **pracovník (worker)**.*

Zákoník práce obsahuje definici pojmu stejná práce a práce stejné hodnoty (ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce).

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Kritéria daná zákoníkem práce jsou **stejná nebo srovnatelná**:

- 1) složitost práce
- 2) odpovědnost
- 3) namáhavost
- 4) pracovní podmínky
- 5) pracovní výkonnost
- 6) výsledky práce

Zákoník práce předkládá vlastní legální definici výše zmíněných pojmů. **Složitost, odpovědnost a namáhavost** práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce. Dále podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby (například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas), podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti, výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Do nové úpravy nebyla ze zákona o mzdě převzata netransparentní a subjektivně vykladatelná definice pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti zaměstnance, která se posuzovala podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.

Článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství má přímou účinnost. To znamená, že se ho jednotlivec může dovolávat přímo před národními soudy, a to i vůči soukromé osobě. V případě rozporu národního práva s článkem 141 je národní právo neúčinné z důvodu aplikační přednosti práva komunitárního.

Přímou účinnost vyslovil Evropský soudní dvůr (ESD) v **případu G. Defrenne proti Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena (47/75)**.

Letuška belgické společnosti Sabena paní Defrenne, se dovolávala článku 141 (tehdy čl. 119) před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli kvůli právu na rovnou odměnu. Příčinou byla skutečnost, že letušky nedostávají stejnou mzdu jako jejich mužští kolegové, pracovníci letového personálu, přestože vykonávají stejné pracovní povinnosti.

Předběžnou otázku belgického soudu o tom, zda je čl. 119 Smlouvy přímo účinný i před národními soudy, zodpověděl ESD kladně. Jednotlivce se podle ESD může dovolávat svých práv vyplývajících z ustanovení čl. 119 (nyní čl. 141) před národním soudem i vůči jiné soukromé osobě.

ESD vymezil **pojem pracovník** v případě **Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden Württemberg (C-66/85)**. V případě se jednalo o právní situaci, která se týkala postavení absolventa učitelství v rámci odborné praxe ve škole. ESD uvedl, že učitel, který pod vedením a dozorem školy prochází obdobím přípravné služby pro učitelské povolání, v jehož průběhu sám učí a pobírá za to odměnu, musí být považován za pracovníka ve smyslu čl. 48 odst. 1 (nyní čl. 39 odst. 1) Smlouvy²⁹. ESD zdůraznil, že termín pracovník je třeba vykládat v souladu s objektivními kritérii, kterými se vyznačuje zaměstnanecký vztah. Základním kritériem, kdy lze posuzovat vztah jako zaměstnanecký, je, pokud osoba vykonává službu, která má hospodářskou hodnotu, pro jinou osobu a pod vedením jiné osoby a dostává za to odměnu. Oblast, v níž je tato služba poskytována, a povaha právního vztahu mezi pracovníkem a osobou, pro niž službu pracovník vykonává, jsou nepodstatné.

Pojem stejné práce a práce stejné hodnoty byl již mnohokrát předmětem judikátů Evropského soudního dvora. Jednou z otázek, kterou řešil ESD např. v judikátu **A.G. Lawrence and Others proti Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd. (C-320/00)**, bylo, zda je možné srovnávat odměňování pracovníků, kteří mají různé zaměstnavatele. ESD judikoval, že pokud rozdílné podmínky, týkající se odměňování pracovníků rozdílného pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nelze připsat stejnému zaměstnavateli, nespadá takový případ do rámce čl. 141 odst. 1 Smlouvy, a to ani v případech převzetí podniku. Z toho vyplývá, že porovnávat podmínky v odměňování lze pouze mezi osobami v pracovním poměru u stejného zaměstnavatele.

Na rozdíl od nemožnosti srovnávání odměn vyplácených dvěma různými zaměstnavateli je podle ESD přijatelné srovnávat odměny vyplácené ženě–zaměstnankyni a muži–zaměstnanci v různých časových obdobích. V případě **McCarthy's Ltd. proti Smith (C-129/79)** žalovala z diskriminace v odměňování manažerka obchodu, která porovnávala svou odměnu s odměnou svého mužského předchůdce. ESD připustil, že princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví nelze aplikovat pouze v případech, kdy muž a žena pracují pro téhož zaměstnavatele ve stejném období. Článek 141 Smlouvy (tehdy čl. 119) se dá užít i v situacích, kdy je žena odměňována nevýhodněji než muž, který byl zaměstnán u téhož zaměstnavatele v minulosti a který pro něho vykonával stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, která však byla lépe odměňovaná ve srovnání se ženou zaměstnankyní.

Pro účely posouzení diskriminace v odměňování je definice *odměny (pay)* v čl. 141 Smlouvy široká. *Odměnou se rozumí základní nebo minimální mzda nebo plat a jakýkoliv další požitek, naturální nebo peněžitý, který pracovník přijímá v souvislosti se svým zaměstnáním, ať již přímo nebo nepřímo, od svého zaměstnavatele.*

Jde jak o součást smluvních ujednání mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem, tak i o ujednání kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo nároku vznikajícího přímo na základě zákonné úpravy (například nároky ze zaměstnaneckých systémů penzijního pojištění, které u nás nejsou doposud zavedeny), nebo jednostranné darování zaměstnavatele zaměstnanci.

ESD judikoval, že součástí odměny je i zvláštní druh odstupného přiznané zaměstnavatelským sociálním plánem přijatým v souvislosti se slučováním zaměstnavatele a vyplácené určitým věkovým skupinám zaměstnanců, kteří dostali výpověď pro nadbytečnost, za účelem překlenutí obtíží při hledání nového zaměstnání z důvodu blížícího se důchodového věku, kompenzační platby za přesčasové hodiny strávené na školení, zvýhodnění při výpočtu odstupného pro osoby, které podstoupily vojenskou nebo civilní službu, zvláštní příplatky vyplácené obvykle před Vánoci, a to i v případě, že jsou poskytovány zaměstnavatelem formou daru, příspěvky na dopravu.

2. Rovnost v sociálním zabezpečení

S rovností v odměňování souvisí i rovnost žen a mužů v sociálním zabezpečení. Dávky vyplácené ze systému sociálního zabezpečení plní totiž stejně jako odměna za práci alimentační funkci, neboli ovlivňují životní úroveň příjemce dávky a jeho rodiny. Bez zásady rovnosti v této oblasti by byla politika rovnosti v odměňování neúplná.

Rovnost v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Rovnosti v sociálním zabezpečení je věnována **Směrnice 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.**

Směrnice rozumí pod pojmem *systémy sociálního zabezpečení pracovníků systémy, na které se nevztahuje směrnice 79/7/EHS (viz výše) a jejichž účelem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání,*

29 čl. 39 odst. 1 Smlouvy: „Je zajištěn volný pohyb pracovníků ve Společenství.“

dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada, nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.

D.H. Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group (262/88): Pan Barber byl účastníkem penzijního fondu založeného jeho firmou Guardian využívající program zcela financovaný zaměstnavatelem. Pojištěnci odváděli do státního programu pouze základní paušální příspěvky. Podle penzijního programu Guardian byl základní věk odchodu do důchodu u kategorie zaměstnanců, do níž patřil pan Barber, 62 let u mužů a 57 let u žen (ve státním programu 65 let pro muže a 60 let pro ženy). Pojištěnci měli při dosažení penzijního věku nárok na okamžitý důchod. Nárok na odloženou penzi měli ti, kteří dosáhli věku alespoň 40 let a u Guardian pracovali alespoň 10 let v době, kdy jejich zaměstnanecký poměr skončil. V případě výpovědi pro nadbytečnost měli muži nárok na okamžitou penzi, jestliže dosáhli 55 let, ženy 50 let.

Pan Barber dostal výpověď pro nadbytečnost ve svých 52 letech. Nárok na starobní důchod by mu vznikl v den jeho 62. narozenin. Pan Barber dospěl k názoru, že se stal obětí diskriminace na základě pohlaví.

K předběžné otázce se ESD vyjádřil tak, že stav, kdy má muž propuštěný pro nadbytečnost nárok na odloženou penzi, zatímco žena ve stejné situaci na okamžitou penzi kvůli odlišné věkové hranici stanovené pro obě pohlaví, je v rozporu s čl. 119, přestože je rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a žen stejný jako v zákonném penzijním programu. **Aplikace principu rovné odměny musí být zajištěna pro každou složku odměňování.**

KAPITOLA 8.

VÝKON RODIČOVSKÝCH PRÁV S OHLEDEM NA PRACOVNÍ PRÁVO



1. TĚHOTENSTVÍ

Opatření chránící ženu v právních předpisech nejrůznější právní síly se snaží **respektovat biologickou odlišnost a reprodukční funkci žen**. Ochranné sociální normy, tak jak se objevují v ochranném zákonodárství od nástupu kapitalistické výroby, byly a jsou zcela jistě pro ochranu lidských práv žen velmi významné. Je však nesporné, že příliš široké zákonodárství, zejména velmi široký zákaz určitých prací všem ženám³⁰, zdůrazňuje biologické rozdíly příliš a neumožňuje vstupovat do určitých povolání, event. pracovat za určitých podmínek i těm ženám, kterým podmínky pro výkon určitého povolání vyhovují. V důsledku toho jsou pak ženy na trhu práce obecně vnímány jako méně použitelné než muži.

Zvláštní faktory žen se projevují nejvýrazněji u žen těhotných a matek malých dětí, proto je jim v pracovně právních vztazích poskytována zvláštní ochrana.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen³¹ v čl. 11 vyjmenovává práva v zaměstnání, která je nutná ženám zajistit. Jedním z nich je **právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany poslání ženy jako matky**.

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 pracovník a pracovník krátce po porodu a kojících** definuje těhotné zaměstnankyně jako ženy, které v souladu s národním právem anebo praxí informovaly zaměstnavatele o svém stavu. Jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím (nebo mateřskou dovolenou) ve smyslu této směrnice pak představuje diskriminaci ve smyslu směrnice č. 2002/73/ES.³²

Listiny základních práv a svobod stanoví v článku 32 odst. 2, že **ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovněprávních vztazích a odpovídající pracovní podmínky**.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce pak stanoví konkrétní práva žen v návaznosti na konkrétní povinnosti zaměstnavatelů.

Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen

Zákoník práce, vycházející ze směrnic evropského práva a mezinárodních úmluv, kterými je Česká republika vázána, pak stanoví zákaz některých prací obecně pro všechny ženy:

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

a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,

30 Např. zákaz noční práce všem ženám – byl zrušen s účinností od 1.6.1994, a to i pro těhotné ženy. Byla však zaměstnavateli stanovena povinnost vyhovět žádosti těhotné ženy pracující v noci o přeřazení na denní práci.

31 Zákon č. 62/1987 Sb.

32 Za diskriminační jednání nelze tedy považovat např. zákaz výkonu určitých prací vztahující se v rámci zvláštních pracovních podmínek žen.

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

Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň pak upravuje zákoník práce v ustanovení § 238 a násl.

Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou³³ práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu (ustanovení § 238 odst.2 ZP).

Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu **nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé** (ustanovení § 238 odst.3 ZP).

Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět (ustanovení § 239 odst.1 zákoníku práce). Toto ustanovení platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí (ustanovení § 239 odst. 2 zákoníku práce).

Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na níž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu **vyrovnávací příspěvek** podle zvláštního právního předpisu³⁴ (ustanovení § 239 odst.3 zákoníku práce).

Pro případné **pracovní cesty mimo obvod jejich pracoviště nebo bydliště** pak pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let platí, že na ně smějí být vysíláni jen s jejich souhlasem; stejně tak je může zaměstnavatel přeložit jen na jejich žádost (ustanovení § 240 zákoníku práce).

Požádá-li těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (ustanovení § 241 odst.2 zákoníku práce).

Prací přesčas nesmí zaměstnavatel těhotné zaměstnankyně zaměstnávat (ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce).

Ukončení pracovního poměru těhotné ženy

Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, resp. zaměstnankyně³⁵. Pod sankcí neplatnosti vyžaduje zákon písemnou formu a doručení druhému účastníku (ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnanec resp. zaměstnankyně může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (ustanovení § 50 odst. 2 zákoníku práce).

Zaměstnavatel však může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 zákoníku práce.

Ochranná doba – zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zaměstnavatel však **nesmí dát zaměstnanci resp. zaměstnankyni výpověď v ochranné době**, což je mimo jiné případy³⁶ (ustanovení § 53 odst.1 písmeno d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná.

³³ Vyhláška č. 288/2003 Sb.

³⁴ ustanovení § 42-44 zákona č. 187/2006 Sb.

³⁵ Zákoník práce není někdy v používání pojmů zaměstnanec a zaměstnankyně důsledný – v tomto a mnoha dalších ustanoveních však nepochybně mají stejná práva jako zaměstnanci i zaměstnankyně.

³⁶ Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, ►

Pokud však byla dána zaměstnankyni **výpověď počátkem ochranné doby** tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnankyně sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (ustanovení § 53 odst.2 zákoníku práce).

Jestliže zaměstnankyně obdrží výpověď z důvodu organizačních změn a je ve výpovědní době prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla těhotná, pak byla výpověď dána v ochranné době, a je proto neplatná.

Zákaz výpovědi se však nevztahuje na výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 54 zákoníku práce³⁷.

Okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní však zaměstnavatel nesmí (ustanovení § 55 odst.2 zákoníku práce).

2.MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ

Listina základních práv a svobod ČR v čl. 32 odst. 1 zabezpečuje ochranu rodičovství a rodině: *Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona*. Právní ochrana je zaručena jak občanům České republiky, tak i cizincům. Spíše než ochranu proti ohrožení nebo porušení práva se čl. 32 odst. 1 rozumějí sociální zvýhodnění. Rodičovství je rodičovství otce a matky³⁸ bez rozdílu, zda žijí v manželství či nikoli.

Čl. 32 odst. 5 Listiny základních práv a svobod stanoví, že rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu. Právo na pomoc státu mají oba rodiče, to znamená otec a matka, pokud pečují o dítě. Jestliže pečuje o dítě jen jeden z nich, přísluší toto právo jen jemu.

Mateřská a rodičovská dovolená se podle zákoníku práce řadí mezi **překážky v práci na straně zaměstnance**.

Zákoník práce zná více případů, kdy se péče o jiné osoby stává překážkou v práci. Tyto překážky v práci řadí mezi **důležité osobní překážky** (§ 191 zákoníku práce)³⁹.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. To znamená, že zaměstnanec/ -kyně musí svého zaměstnavatele předem o svém nástupu na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou předem informovat, a to v dostatečné době přede dnem nástupu na tuto dovolenou (§ 206 odst. 1 zákoníku práce).

Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění této povinnosti jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost (§ 206 odst. 2 zákoníku práce).

Doba, po kterou zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, se posuzuje jako výkon práce (§ 348 odst. 1 a) zákoníku práce).

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci (ustanovení § 53 odst.1 zákoníku práce).

37 Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b)+ to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci /§52 písm.g/, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

38 Současná právní úprava nedovoluje adoptovat děti homosexuálním a lesbickým párům.

39 Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci:

a) po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené

b) po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku, tzn. o příbuzného v řadě přímé, sourozence a manžela, partnera nebo jinou osobu v poměru rodinném nebo obdobném, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní.

c) po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zvláštními zákony nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Délka mateřské dovolené

Zaměstnankyně mají podle § 195 odst. 1 a odst. 4 zákoníku práce **nárok** na čerpání mateřské dovolené v délce:

- **28 týdnů** v případě porodu jednoho dítěte
- **37 týdnů** v případě porodu dvou a více dětí zároveň⁴⁰
- **14 týdnů**, pokud se dítě narodilo mrtvé

Mateřská dovolená začíná zpravidla **6 týdnů před očekávaným termínem porodu** (§195 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnankyně, jíž se dítě narodí před očekávaným termínem porodu, má mateřskou dovolenou před porodem kratší než 6 týdnů. I v tomto případě má nárok na mateřskou dovolenou v délce 28, resp. 37 týdnů počítaných od jejího nástupu (§195 odst. 3 zákoníku práce).

Pokud zaměstnankyně vyčerpala méně než 6 týdnů mateřské dovolené před porodem z jiného důvodu než proto, že porod nastal dříve, má nárok pouze na 22, resp. 31 týdnů ode dne narození dítěte (§195 odst. 3 zákoníku práce). Toto ustanovení vyplývá z práva zaměstnankyně mateřskou dovolenou nastoupit, nikoli z povinnosti tak učinit.

Na rozdíl od rodičovské dovolené nemá otec na mateřskou dovolenou nárok. Toto právo přísluší pouze ženě-zaměstnankyni. Muž-zaměstnanec je oprávněn po dobu, po kterou může zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou, čerpat rodičovskou dovolenou s právními důsledky, které se vztahují k rodičovské dovolené.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu (§ 195 odst. 5 zákoníku práce).

Délka rodičovské dovolené

Zákoník práce upravuje délku rodičovské dovolené v § 196 zákoníku práce. Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě. Zaměstnavatel je povinen poskytnout jak zaměstnankyni, tak i zaměstnanci rodičovskou dovolenou na jejich žádost.

Rodičovská dovolená se poskytuje:

- **matce** dítěte **po skončení mateřské dovolené**, tzn. po 28, resp. 37 týdnech
- **otci od narození dítěte**

Rodičovská dovolená se poskytuje v rozsahu, o jaký matka či otec požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Zatímco pro mateřskou dovolenou určuje zákoník práce délku minimální (mateřská dovolená nesmí skončit před šestým týdnem po porodu), pro rodičovskou dovolenou zná délku maximální. Je jí **dosažení 3. roku věku** dítěte. Rodičovská dovolená však může být kratší. Záleží na **dohodě** se zaměstnavatelem.

S rodičovskou dovolenou bývá často zaměňována doba poskytování rodičovského příspěvku. Ten bývá obecně poskytován do doby, kdy dítě dosáhne věku 4 let. Mezi třetím a čtvrtým rokem dítěte už rodič rodičovskou dovolenou nečerpá. Zaměstnavatel mu může poskytnout neplacené volno, ale zaměstnanec už nepožívá právní ochrany jako dobu rodičovské dovolené.

Zákoník práce dovoluje v § 198 odst. 1 čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně zaměstnankyni a zaměstnanci.

Mateřská dovolená a dovolená na zotavenou

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené posuzuje jako **výkon práce** (§ 216 odst. 3 zákoníku práce).

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět (§ 217 odst. 5 zákoníku práce). Je to výjimka z obecného pravidla, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (§ 217 odst. 1 zákoníku práce).

⁴⁰ Zákoník práce č. 65/1965 přiznával mateřskou dovolenou 37 týdnů pro osamělou matku. Nový zákoník osamělé matky nadále nezvýhodňuje.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na zotavenou zaměstnankyni, která je na mateřské dovolené (§ 217 odst. 4 zákoníku práce). Dovolená zaměstnankyně se nástupem na mateřskou dovolenou přerušuje (§ 219 odst. 1 zákoníku práce).

Souběh a střídání mateřské a rodičovské dovolené

Souběh mateřské a rodičovské dovolené, resp. dvou rodičovských dovolených

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně (§ 198 odst. 1 zákoníku práce).

Rodičovský příspěvek nenáleží, jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem.

Rodičovská dovolená je právo rodiče pečovat dlouhodobě o dítě. Zákon neupírá právo čerpat rodičovskou dovolenou současně oběma rodiči. Rodičovský příspěvek se však poskytuje jen jednomu z rodičů.

Střídání mateřské a rodičovské dovolené, resp. dvou rodičovských dovolených

Mateřská dovolená náleží ženě-zaměstnankyni, muž-zaměstnanec může v době, kdy má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou, čerpat dovolenou rodičovskou, ovšem se stejnými právními důsledky jako žena-zaměstnankyně. Mateřská dovolená zaměstnankyně nemůže být kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (§ 195 odst. 5 zákoníku práce).

Délku rodičovské dovolené, kterou mohou čerpat do tří let věku dítěte, si určují rodiče dítěte sami. Mohou se tak v péči o střídat. Počet vystřídání není omezen. Jediné omezení se týká rodičovského příspěvku, který je vázán na celodenní a řádnou péči o dítě v kalendářním měsíci, který předchází nároku na dávku.

Výpověď z pracovního poměru

Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem na mateřské dovolené

Výpověď může dát zaměstnavatel

- zaměstnankyni, která se nachází na mateřské dovolené
- zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, v případech uvedených v § 52 a), b) a § 54 odst. 3) zákoníku práce:
- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. To neplatí v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (§ 54 a) zákoníku práce).

Byla-li výpověď dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr⁴¹ před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (§ 54 a/ zákoníku práce).

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Pokud není tato podmínka splněna, je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 3 zákoníku práce).

Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně (§ 50 odst. 4 zákoníku práce).

41 Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

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

Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem na rodičovské dovolené

Výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci na rodičovské dovolené (§49 a), b), §53 odst. 3, §155 zákoníku práce):

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- zaměstnanec je pro úmyslný trestný čin nepodmíněně odsouzen k odnětí svobody na dobu nejméně jednoho roku
- zaměstnanec je pro úmyslný trestný čin při plnění své práce nebo v souvislosti s ní odsouzen k odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců
- porušil/-a -li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 zákoníku práce).

Okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, stejně jako s těhotnou zaměstnankyní, je bezvýjimečně zakázáno (§ 55 odst. 2 zákoníku práce).

Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

Viz kapitola 11 – Neplatné rozvázání pracovního poměru

Zvláštní případy čerpání mateřské a rodičovské dovolené

Zákoník práce upravuje i některé zvláštní případy, které se při narození dítěte a při čerpání mateřské dovolené mohou vyskytnout.

Prvním z nich je **svěření dítěte do péče náhradních rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítěte, jehož matka zemřela** (§ 197 odst. 1 zákoníku práce). Mateřská dovolená se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, resp. po dobu 31 týdnů, jestliže zaměstnankyně převzala dvě nebo více dětí. Mateřská dovolená se poskytuje nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku (§ 197 odst. 2 zákoníku práce).

Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou po převzetí dítěte, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené.

Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte (§ 197 odst. 3 zákoníku práce).

Pokud bylo **dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu** a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená. Její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (198 odst. 2 zákoníku práce).

Jestliže se **zaměstnanec přestane starat o dítě**, a dítě bylo z toho důvodu svěreno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. Stejně tak nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená zaměstnanci, jejichž **dítě je v dočasně péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů** (198 odst. 3 zákoníku práce).

Jestliže **dítě zemře** v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte. Nejdéle se mateřská, resp. rodičovská dovolená poskytuje do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku (198 odst. 4 zákoníku práce).

Zařazení do práce po návratu z mateřské a rodičovské dovolené

Jedním ze základních práv zaměstnanců po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené je nastoupit po jejím skončení zpět k výkonu práce ke stejnému zaměstnavateli.

Zařazení do práce po návratu z mateřské dovolené

Vrátí-li se zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené (28, resp. 37 týdnů) nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni/-ce zpět na jejich původní práci a pracoviště, to znamená na tu práci, kterou vykonávali před odchodem na mateřskou dovolenou.

Pokud není přidělování takové práce možné, protože:

- tato práce odpadla, nebo
- pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na práci, která odpovídá pracovní smlouvě zaměstnankyně/-ce (§ 47 zákoníku práce).

Zařazení do práce po návratu z rodičovské dovolené

Po návratu zaměstnance z rodičovské dovolené, kterou jsou oprávněni čerpat do doby tří let věku dítěte, musí zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá, měl by se se zaměstnancem dohodnout na změně pracovní smlouvy. Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně (§ 40 odst. 1 zákoníku práce).

Jestliže ke změně pracovní smlouvy nedojde, jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Zaměstnanci a zaměstnankyni přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Náhrada za zaměstnankyni/-ce na mateřské a rodičovské dovolené

Jako náhradu za zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jakož i za zaměstnance nebo zaměstnankyni na rodičovské dovolené, může zaměstnavatel přijmout jiného zaměstnance. S tímto zaměstnancem zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou, která musí být ve smlouvě vymezena dostatečně určitým způsobem.

Pracovní smlouva se zaměstnancem, který nahrazuje nepřítomného zaměstnance na dobu určitou, je výjimkou z obecné úpravy pracovních smluv sjednaných na dobu určitou, pro které platí, že trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. To platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou, sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky (§ 39 odst. 2 zákoníku práce).

Toto ustanovení zákoníku práce se však nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 39 odst. 3 zákoníku práce).

3. NĚKTERÉ DALŠÍ ASPEKTY VÝKONU RODIČOVSKÝCH PRÁV

Přestávky na kojení

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení (§ 242 zákoníku práce).

Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, tzn. 40 hodin týdně, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li zaměstnankyně po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku (§ 242 odst. 2 zákoníku práce).

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 242 odst. 3 zákoníku práce).

Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění⁴².

Práce přesčas

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas (§ 241 odst. 3 zákoníku práce). Ty můžou v zájmu zachování svého zdraví a péče o dítě pracovat jen stanovenou týdenní pracovní dobu.

Práci přesčas se rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost (§ 78 odst. 1 i) zákoníku práce).

Pracovní cesta

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (§ 42 odst. 1 zákoníku práce).

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit takové zaměstnance může zaměstnavatel jen na jejich vlastní žádost (§ 240 odst. 1 zákoníku práce).

3. DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ A STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY V DOBĚ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Dávky nemocenského pojištění

Zaměstnanci v pracovním poměru a osoby vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti jsou, stejně jako další fyzické osoby, které vypočítává zákon o nemocenském pojištění, nemocensky pojištěni⁴³ podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Fyzická osoba, která vykonává několik činností zakládajících účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, např. jedna fyzická osoba má současně dva nebo více pracovních poměrů, je pojištěna z každé činnosti samostatně⁴⁴.

Podmínkou účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců je **výkon činnosti na území České republiky**. Pokud však zaměstnanec vykonává přechodně práci mimo území České republiky, nemá to na jeho pojištění vliv. Jestliže má zaměstnanec zaměstnavatele se sídlem na území České republiky místo výkonu práce trvale v cizině, je nemocensky pojištěn pouze v případě, že má trvalý pobyt na území České republiky.

Pojistný poměr je právní vztah mezi zaměstnancem a nemocenským pojištěním, který zaměstnanci zaručuje, že mu při splnění stanovených podmínek vznikne nárok na některou z dávek nemocenského pojištění. Pojištění **vzniká** dnem vstupu do zaměstnání, vzniká přímo ze zákona, jakmile se pro jeho vznik splnily všechny podmínky, a **trvá** po celou dobu trvání zaměstnání, zakládajícího účast na nemocenském pojištění. Pojištění pak automaticky **zaniká** dnem skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění.

⁴² Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

⁴³ Za zaměstnance v pracovním poměru se pro účely zákona o nemocenském pojištění považuje též osoba činná v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovníprávními předpisy pro jeho vznik.

⁴⁴ Výjimkou je jednatel společnosti s ručením omezeným, který je současně společníkem této společnosti. Zaměstnanec, který tuto podmínku splňuje, je pojištěn z těchto činností jen jednou.

Peněžitá pomoc v mateřství:

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje od počátku šestého týdne před očekávaným porodem, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Výše dávky za kalendářní den činí 69% denního vyměřovacího základu.

Podmínkou nároku **zaměstnankyně** je:

- účast zaměstnankyně na nemocenském pojištění, popř. zachované nároky ze zaniklého nemocenského pojištění v době šesti týdnů před očekávaným nebo skutečným dnem porodu,
- získání aspoň 270 kalendářních dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem,
- těhotenství skončí porodem,
- ztráta započitatelného příjmu ze zaměstnání, ze kterého je peněžitá pomoc v mateřství poskytována.

Nemocenské:

Nemocenské náleží ženě, kterou lékař uzná práce neschopnou v souvislosti s těhotenstvím a porodem, ale která nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Na výplatu nemocenského vzniká nárok od počátku šestého týdne před očekávaným porodem. Po uplynutí šestého týdne po porodu lékař dočasnou pracovní neschopnost ženy ukončí.

Výše dávky činí první tři kalendářní dny 50% denního vyměřovacího základu, další dny 69% denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Dávky státní sociální podpory

Pokud nemá zaměstnankyně nárok na peněžitou pomoc v mateřství, buďto že již uplynula doba jejího poskytování, nebo protože nárok na ni vůbec nevznikl, má nárok na poskytování **rodičovského příspěvku** podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Nárok na tento příspěvek má rodič, jestliže *osobně, celodenně a řádně pečuje* o dítě do 4 let věku nebo o dítě do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené. Výše rodičovského příspěvku činí 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře. Tuto částku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů. V roce 2007 činil rodičovský příspěvek 7 582 Kč měsíčně.

Při pobírání rodičovského příspěvku může rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Po dobu své výdělečné činnosti však musí rodič zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

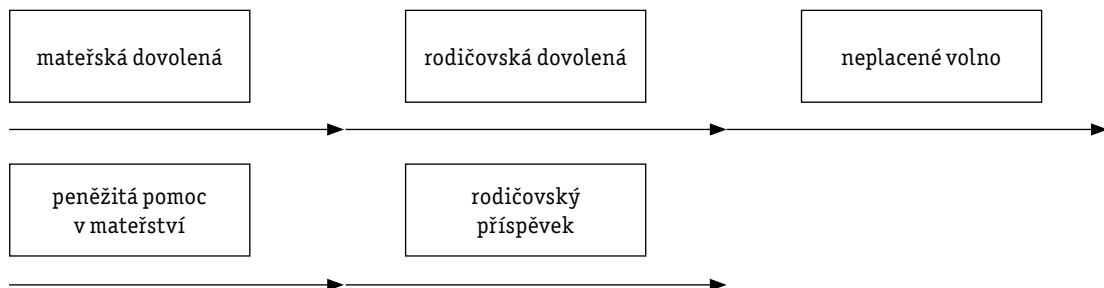
Nárok na dávky má pouze fyzická osoba a s ní společně posuzované osoby, které jsou hlášeny k trvalému pobytu na území České republiky, a občané Evropské unie. U cizince se za trvalý pobyt na území České republiky považuje pobyt po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu.

Rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

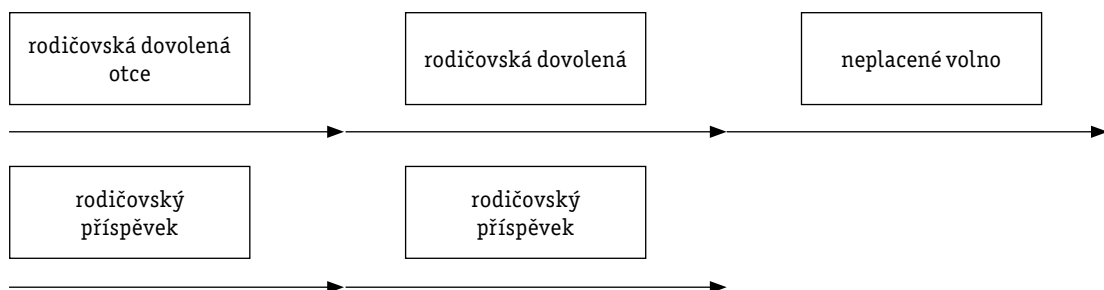
- *dítě mladší 3 let* navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení po dobu *nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci*,
- *dítě, které dovršilo 3 léta věku*, pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu *nepřevyšujícím 4 hodiny denně*,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči nebo se zaměřením na děti tělesně postižené nebo mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,

Srovnání situace zaměstnance/-kyně a poživatele/-ky dávek nemocenského pojištění/sociálního zabezpečení

Matka-zaměstnankyně



Otec-zaměstnanec



KAPITOLA 9.

SLADĚNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA



Slučování osobního a profesního života je označení nových postojů k pojetí práce a osobního života a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavek žen (a stále častěji i mužů): **udržet si profesní rozvoj a zároveň mít dostatek času na výchovu svých dětí, péči o závislé osoby apod.**

Společnost však zachovává své stereotypy a nereaguje na tento požadavek dostatečně rychle.

Jedním ze stěžejních problémů je zajištění stejných podmínek pro ženy i muže v souvislosti s výkonem rodičovských práv, tedy mimo jiné celkové zlepšení podmínek na rodičovské dovolené, zejména pravidla poskytování rodičovského příspěvku. Bezspornou jednou z neméně důležitých okolností je i zlepšení možností pracovat flexibilně – to předpokládá vedle pozitivního přístupu zaměstnavatelů a jejich vůli uplatňovat rovné příležitosti ve firmách i jasný zákonný podklad. Rovné dělení domácích prací a odstranění genderových stereotypů v rodině i ve společnosti je pak něčím, co může tuto problematiku velmi rychle vyřešit.

1. MOŽNOSTI SLADĚNÍ OSOBNÍHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA:

Jako příklad možných způsobů sladění osobního a profesního života uvádíme:

- péče o děti na straně zaměstnavatele (podnikové školky a jesle, instituce denní péče o děti atd.)
- pružné rozvržení pracovní doby
- částečný pracovní úvazek (např. na 4-6 hodin, 4 dny v týdnu apod.)
- pružná pracovní doba (včetně ročních kont pracovní doby apod.)
- job-sharing – sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou či kolegyní
- job-splitting – jeden úvazek je rozdělen na dvě části, z nichž každou vykonává jeden z kolegů či kolegyní
- flexitime – začátek a konec pracovní doby je flexibilní, ale je stanovena doba, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti přítomný
- teleworking – práce s využíváním informačních a komunikačních technologií, většinou řízena z místa bydliště
- práce z domova (pracovník není 100% času v kanceláři, ale v dohodnutém čase pracuje v místě bydliště)

Netypická (prekérní) zaměstnání

Práce na částečný pracovní úvazek

Práce na částečný úvazek patří k nejtypičtější formám a také k formám, které jsou nejvíce žádány jak zaměstnanci a zaměstnankyněmi – vedle právní jistoty spojené se zaměstnaneckými poměry a možností věnovat dostatek času své rodině, tak i zaměstnavateli – nejrůznější analýzy zisků prokázaly, že flexibilní pracovní uspořádání se opravdu vyplatí.

Ochrana poskytovaná zaměstnancům na částečný úvazek vzrostla především v důsledku mnoha průlomových rozhodnutí Evropského soudního dvora. Bylo judikováno⁴⁵, že některé formy nepříznivého zacházení týkající se těchto pracovníků lze za jistých podmínek podřadit pod nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Pokud totiž nerovnost zacházení související se zaměstnáním na částečný úvazek zasahuje větší počet příslušníků jednoho pohlaví, může se jednat o **nepřímou diskriminaci na základě pohlaví**.

Pokud dochází k diskriminačnímu jednání, musí zaměstnavatel prokázat, že jím zvolená opatření odpovídají skutečné potřebě podniku, jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a jsou pro dosažení tohoto cíle nezbytností. Národní soud je tím, kdo stanoví, zda je tato praxe objektivně ospravedlnitelná z ekonomických důvodů (tzn. z důvodů jiných než je pohlaví zaměstnance).

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavateli naopak povinnost zaměstnancům a zaměstnankyním přidělovat práci za současného dodržování pracovních podmínek.

Právní úprava pracovní doby bezprostředně souvisí s úpravou **doby odpočinku**, která je definovaná zákoníkem práce negativním vymezením jako doba, která není pracovní dobou (ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době (ustanovení § 80 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce).

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody (ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce).

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas (ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce).

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby (ustanovení § 86 a 87 zákoníku práce) je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis. K uplatnění konta pracovní doby a délce období musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat.

Práce z domova

Práce z domova má v Evropě dlouhou tradici, ale již není jen okrajovým způsobem, jak si přivydělat. S procesem globalizace se počet osob pracujících z domova mnohonásobně zvýšil a práce z domova se stala symbolem nejisté a nechráněné práce, kterou po celém světě vykonávají především ženy. Je tedy otázkou, zda je něčím, co ženám umožňuje flexibilitu, nebo se jedná spíše o nevýhodnou práci bez sociálního zabezpečení.

Práce z domova (v AJ home-based work) je charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou vykonávají celosvětově především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“, respektive skrytostí. Ženy vykonávají práci pro dodavatele ve své domácnosti, kde nejsou uplatňovány pracovní standardy jako dodržování bezpečnosti při práci, stanovená pracovní doba, minimální mzda atd. Ženy často pracují tzv. „načerno“ bez jakékoli pracovní smlouvy. Druhou oblastí, v jejíž souvislosti je práce z domova zmiňována (především v rámci EU), je snaha o prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami na pracovním trhu a propagace této formy výdělků jakožto skloubení profesního a rodinného života.⁴⁶

45 např. rozhodnutí ve věci Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz 170/84, dále pak případ Kowalska – C 33/89, Nimz – C 184/89
46 Šindlerová, I. (ed.) (2006). Práce žen z domova v České republice. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR.

KAPITOLA 10.

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ



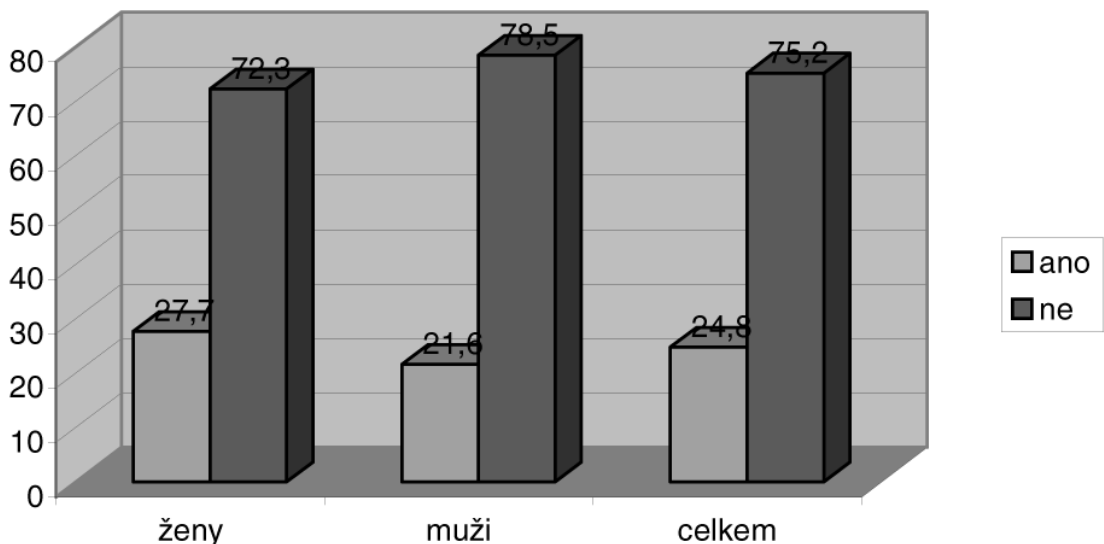
1.VYMEZENÍ POJMU SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuální obtěžování představuje jeden z projevů diskriminace žen a mužů na trhu práce.

Sexuálním obtěžováním se rozumí 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 nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů⁴⁷.

Podle nejnovějších výzkumů se se sexuálním obtěžováním setkala jedna čtvrtina Čechů, ať už osobně nebo zprostředkovaně.

Setkali jste se se sexuálním obtěžováním na pracovišti? (v %)



(zdroj: Křížová, A.,Maříková, H., Uhde, Z.: Sexualizovaná realita pracovních vztahů)

47 Viz zákoník práce č. 65/1965 Sb., § 4, vládní návrh tzv. antidiskriminačního zákona

Formy sexuálního obtěžování

- 1) *Něco za něco (quid pro quo)*: Tato forma má za cíl poskytnutí určité protislužby, zabránění postupu v zaměstnání, udržení si zaměstnání nebo určité pozice. Této formy se dopouštějí nejčastěji nadřízení vůči podřízeným.
- 2) *Vytváření nepřátelského prostředí*: Cíl u této formy je znepříjemnit nebo znesnadnit pracovní výkon, vytvořit zastrašující nebo nepřátelské pracovní prostředí. Oběť se má cítit zahanbena, zastrašena a ponížena. V tomto úmyslu jednájí většinou spolupracovníci oběti.

Způsoby sexuálního obtěžování

- a) sexuálně podbarvené vtipy
- b) narážky na soukromý život
- c) sexuálně podbarvené řeči
- d) ukazování erotických časopisů
- e) sexuálně orientované poznámky
- f) posílání lechtivých obrázků e-mailem
- g) okukování
- h) milostný vztah na pracovišti
- i) nechtěný tělesný kontakt
- j) nechtěné nabídky na schůzku
- k) obtěžující telefonáty, e-maily
- l) sexuální nabídky
- m) pokus o znásilnění
- n) ale i požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou výše postavenými)

Sexuální obtěžování má kumulativní charakter. To znamená, že se méně závažné formy obtěžování přecházejí ve formy vážnější.

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Listina základních práv a svobod zaručuje v článku 3 odst. 1 základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví. Uplatňování zásady zákazu diskriminace patří k základním povinnostem právního státu. Pokud k porušení zásady diskriminace dojde, má stát povinnost uplatnit příslušnou sankci. Článek 10 odst. 1 Listiny stanoví, že má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a aby bylo chráněno jeho jméno.

Právě sexuální obtěžování narušuje lidskou důstojnost podstatným způsobem. V lidské důstojnosti jsou si všichni lidé bez rozdílu rovni. Důstojnost je nezávislá na pohlaví, společenském postavení, dosažených titulech, atd.

Evropská směrnice 2002/73/ES, která novelizovala směrnici 76/207/EHS, charakterizuje v článku 2 sexuální obtěžování jako: nechtěné verbální, neverbální nebo fyzické chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem narušení důstojnosti osoby, zejména vytvoření prostředí strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepřijemné nebo útočné.

Obtěžování a sexuální obtěžování

Od obtěžování sexuálního je třeba odlišit obtěžování, které nemá sexuální podtext, ale jeho příčiny jsou v pohlaví obtěžované. Obtěžování je podle definice směrnice považováno za diskriminaci na základě pohlaví.

Obtěžováním rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

KAPITOLA 11.

MOŽNOSTI NÁPRAVY PŘI PORUŠENÍ PRÁV Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ Z DŮVODU DISKRIMINACE



Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, pak **má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění** (např. omluva). Pokud by se zjednáání této nápravy nejevilo dostatečným, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Zaměstnanec se zpravidla bude domáhat ochrany nejprve u svého zaměstnavatele, dále může podat stížnost na příslušný úřad nebo inspektorát práce nebo podat žalobu k soudu (k tomu se však může obrátit přímo). Nejzávažnější porušení právních norem mohou současně naplnit i skutkovou podstatu trestných činů (např. vyhrožování, útisk atd.), a jednání zaměstnavatele může být proto předmětem trestního řízení.

Soudní řízení v pracovněprávních vztazích se zřetelem na oblast diskriminace

V případě soudních jednání je postavení zaměstnance zvýhodněno na základě obráceného důkazního břemene, neboť „skutečnosti tvrzené o tom, že byl účastník přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“.⁴⁸ Zaměstnavatel pak musí prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

V této souvislosti je významný náleží Ústavního soudu⁴⁹, který v dubnu roku 2006 nevyhověl návrhu Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení tohoto ustanovení, které princip obráceného důkazního břemene v našem právním řádu zakotvilo. Ústavní soud naopak judikoval, že princip obráceného důkazního břemene zásadě rovnosti účastníků neodporuje, neboť nerovné postavení účastníků řízení je objektivně a rozumně zdůvodněno. Ústavní soud dále konstatoval, že osoba, která tvrdí, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, musí toto tvrzení také prokázat.

Ústavní soud tímto svým náleží zpřesnil výklad uvedeného ustanovení tak, aby lépe odpovídala účelu a významu dle příslušných směrnic ES.⁵⁰ Přitom uvedl, že ačkoliv není jeho úkolem hodnotit, v jaké kvalitě se zákonodárci podařilo promítnout závazky plynoucí ze směrnice vyjádřit jasnou řečí zákona, je na první pohled zřejmé, že podmínka, že strana žalující předloží soudu skutečnosti nasvědčující, že došlo k diskriminaci, není ve stávajícím znění § 133a o.s.ř. dostatečně transparentně vyjádřena.

Rozhodování případných soudních sporů je v České republice v pravomoci obecných soudů. U nás totiž neexistuje speciální pracovně-právní soudnictví (viz např. Německá právní úprava).

48 Ustanovení §133a občanského soudního řádu

49 Nález Ústavního soudu byl publikován pod č. 419/2006 Sb.

50 například směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 26. září 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami

Kromě vlastního fungování soudního systému pak není řešena **otázka nákladů řízení** v případných soudních sporech, řízení vedené o tzv. diskriminační spory je zpoplatněno a není vyjmuta z řízení, kde není soudy přiznávána náhrada nákladů. Toto pak mimo jiné vede i ke skutečnosti, proč se valná většina poškozených nedomáhá soudní ochrany svých porušených práv.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě, a **oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával**, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 ZP).

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, **avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával**, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou.

Byla-li zaměstnanci dána neplatná výpověď uplynutím, má se zato, že pracovní poměr skončil koncem výpovědní doby.

Pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě, skončí dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V tomto případě má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby (§ 69 odst. 2 ZP).

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 71 ZP), to znamená náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou může zaměstnanec uplatnit u soudu **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním** (§ 72 ZP). Jedná se o lhůtu prekluzivní. Pokud zaměstnanec neplatné rozvázání pracovního poměru neuplatnil u soudu, nelze se již dovolávat vyslovení neplatnosti příslušného právního úkonu u soudu.

Ochrana osobnosti v případech diskriminace podle občanského zákoníku

Diskriminace způsobuje zásah do osobnostních práv oběti tohoto jednání. Podle § 11 občanského zákoníku má fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti. Demonstrativně zákon deklaruje ochranu života, zdraví, občanské cti, lidské důstojnosti, soukromí, jména a projevu osobní povahy před jejich narušením.

V případě diskriminace se bude jednat nepochybně o narušení lidské důstojnosti a soukromí, i když ani následky narušení osobnosti projevující se na zdraví poškozeného nelze vyloučit, zejména při dlouhodobějším vystavení diskriminaci.

Aby mohly být tyto hodnoty lidské integrity účinně chráněny, přiznává občanský zákoník v § 13 poškozenému celou škálu prostředků, které může použít s cílem zajistit nápravu nemajetkové újmy, kterou utrpěl při útoku na svou integritu.

Dojde-li k narušení osobnostní integrity, má oběť diskriminace právo se domáhat:

- a) upuštění od diskriminačního jednání
- b) odstranění následků takového jednání
- c) poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, a to i v penězích, zejména pokud byla ve značné míře snížena důstojnost oběti nebo její vážnost ve společnosti. Výši takové náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

- Aby však odpovědnostní vztah mezi rušitelem a poškozeným vůbec vznikl, musí být splněny určité podmínky. Je to
- existence jednání objektivně způsobitelného vyvolat nemajetkovou újmu, a tímto zásahem porušit nebo ohrozit integritu fyzické osoby,
 - protiprávnost takového jednání⁵¹
 - příčinná souvislost mezi a) a b), která znamená, že k narušení osobnostní integrity došlo protiprávním jednáním.

Trestněprávní postih diskriminace

Závažnější formy diskriminace mohou naplňovat skutkovou podstatu trestného činu. Bude se jednat především o případy obtěžování a sexuálního obtěžování.

Podle jednání pachatele a skutkových podstat jednotlivých trestných činů bude pak forma trestného činu kvalifikována. Jako obecnou podmínkou trestnosti jednání pachatele bude kromě formálních znaků skutkové podstaty trestného činu stupeň nebezpečnosti činu pro společnost, který musí být větší než nepatrný (§ 3 odst. 2 trestního zákona).

Obtěžování nebo sexuální obtěžování ve formě *quid pro quo* (něco za něco), nebo obtěžování spojené s fyzickými útoky (nejčastěji osaháváním) bude nejčastěji postižitelné jako trestný čin vydírání podle § 235 trestního zákona:

Kdo jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.

Zamezí-li pachatel poškozené ve svobodném pohybu (např. zamkne-li poškozenou v kanceláři s cílem vynutit si schůzku), bude se jednat o trestný čin omezování osobní svobody podle § 231 trestního zákona:

Kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.

Zřejmě nejzávažnější případem sexuálního obtěžování, které zanechá na poškozené nejtěžší fyzické a psychické následky, bude trestný čin znásilnění nebo pokus o něj (§ 241 trestního zákona):

Kdo násilím nebo pohrůzkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku nebo kdo k takovému činu zneužije bezbrannosti jiného, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let.

Vyloučit nelze ani trestný čin pomluvy podle § 206 trestního zákona.

Kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobitelný značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.

51 O protiprávnost by se např. nejednalo v případě rozdílného zacházení, které vyplývá z povahy pracovních činností (viz § 16 odst. 3 ZP)

KAPITOLA 12.

ZDROJE INFORMACÍ A BEZPLATNÉ PRÁVNÍ POMOCI V PŘÍPADECH DISKRIMINACE



Bezplatná on-line a telefonická právní poradna Půl na půl zaměřená na diskriminaci na trhu práce

<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi>

Seznam občanských poraden dle regionů, poradenství zaměřené na široké spektrum problémů, včetně diskriminace

www.obcanskeporadny.cz

http://www.mpsv.cz/SEZNAM_PORADEN

Webové stránky informující o projektech proti diskriminaci, poradna pro oběti

<http://www.diskriminace.cz>

Webové stránky informující o problematice ageismu, diskriminace na základě věku

<http://www.ageismus.cz/>

On-line a telefonická právní poradna zaměřená na diskriminaci na trhu práce

www.profem.cz/poradna

KAPITOLA 13.

ZÁVĚR



Právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá v řadě oblastí požadavkům práva Evropských společenství. Navíc je z koncepčního hlediska značně roztříštěná a bohužel i nedostatečná. Tato skutečnost se projevuje jak v rozdílném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a chránit před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminačního jednání podle stávajících zákonných ustanovení domáhat. Stávající fungování naší justice a celkové politické a společenské klima v naší společnosti pak vedou k tomu, že při porušení práv nedochází ani k jejich nápravě, natož pak k případné odpo-
vídací náhradě způsobené újmy.

Jak bylo i v této publikaci uvedeno, je ochrana před diskriminačním jednáním zaručena nejen ústavním zákonem a ustanovením řady mezinárodních smluv o lidských právech, platný právní stav však ochranu před diskriminací dostatečně nezabezpečuje; nesplňuje tedy ani požadavky obsažené v sekundárním právu ES.

Podle nich totiž každý členský stát zajišťuje **ochranu před diskriminací** zejména tím, že:

- **diskriminaci zakáže**
- **vymezí pojmový aparát (tedy definice diskriminace přímé a nepřímé, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pozitivní opatření), ale i pokyn nebo navádění k diskriminaci**
- **zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací.**

Tento požadavek v našem právním řádu, a to i v návaznosti na účinnost nového zákoníku práce, splněn není.

V České republice pak rovněž **neexistuje žádná instituce, která by byla**

- **pověřena podporou rovného zacházení**
- **zajišťovala obětem poskytování nezávislé pomoci při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace**
- **připravovala nezávislé studie, zveřejňovala nezávislé zprávy týkající se diskriminace**
- **podávala doporučení k jakékoliv otázce týkající se diskriminace.**

Uvedené mezery v ochraně diskriminovaných osob měly být, resp. mají být vyplněny přijetím tzv. antidiskriminačního zákona, tedy přijetím kvalitní legislativní úpravy práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti nejen zaměstnání, ale i v přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání, přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení.

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací by pak mělo být podle tohoto zákona upraveno z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, nepříznivého zdravotního stavu, náboženství či víry, jazyka, politického a jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině, nebo jiného postavení a povinnosti fyzických a právnických osob při jejich zajiš-

tování. Zákon by pochopitelně měl stanovit výjimky, za kterých je rozdílné zacházení zákonné, a právní rámec pro uplatňování pozitivních opatření.

Jeho přijetím společnost vysloví zákaz jednání, které ve svých důsledcích vede k porušování základních práv a svobod a zároveň se pokusí zajistit dostupnou a kvalitní pomoc obětem takového jednání. Přijetí jednotného zákona namísto dílčích novelizací mnoha stávajících právních předpisů je pak odůvodněno i z legislativně-technického hlediska (není nutno novelizovat značné množství právních předpisů a v případě novelizace implementovaných směrnic pak postačí opět pouze novelizace antidiskriminačního zákona).

Pro Českou republiku jakožto členský stát Evropské unie je důležitá i skutečnost, že antidiskriminační zákon transponuje závazky vyplývající pro ČR z norem ES směřujících k ochraně před diskriminací. Vzhledem k absenci příslušných ujednání ve stávajícím zákoníku práce je pak nutným předpokladem pro efektivní zajištění ochrany porušovaných práv osob diskriminovaných na trhu práce.

14.

SLOVNÍČEK POJMŮ

Afirmativní/pozitivní akce

Opatření zaměřená na určitou skupinu, která mají za cíl vyloučit a předcházet diskriminaci, nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur (bývá také nesprávně označováno jako „pozitivní diskriminace“). Zdroj: Gender Management on-line: <http://management.gendernora.cz>.

Diskriminace na základě pohlaví – nepřímá

Situace, kdy zákon, politika nebo praxe, které se jeví na první pohled jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví (např. zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají nárok na penzijní připojištění, které hradí zaměstnancům na plný úvazek: vzhledem k tomu, že částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, působí toto opatření diskriminačně proti nim).

Diskriminace na základě pohlaví – přímá

Situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu pohlaví (např. v inzerátech typu „přijmeme muže na místo ředitele“).

Gender

[vyslov džendr] Sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, koncept gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Gender mainstreaming

Systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů (např. při plánování spojů hromadné dopravy by mělo být posouzeno, jakým způsobem ji vy-

užívají muži a jakým ženy, neboť ten bývá velmi rozdílný. Teprve po takovém posouzení lze rozhodnout tak, že není poškozeno ani jedno pohlaví).

Genderová analýza

Studium rozdílů v potřebách, podmínkách, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi ženami a muži.

Genderová rovnost/ rovnost mezi ženami a muži

Koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují přísné genderové role, a že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány.

Genderový audit

Hodnocení politik, programů a institucí z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže.

Genderový management/ Management genderových vztahů

Zabývá se postavením žen a mužů v organizaci. Souvisí především s personální prací.

Kvóty

Opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jedná se o jednu z forem afirmativních/pozitivních opatření. (např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn. že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40% žen, 40% mužů a zbytek ponechán „volně soutěžit“.)

Obtěžování

Nežádoucí chování, které má za cíl vynucení si určitého chování nebo vytvoření nepřátelského prostředí na pracovišti. Také označováno jako mobbing nebo bossing.

Ochranná doba

Doba, po kterou je zaměstnanec/-kyně chráněn/-a před výpovědí ze strany zaměstnavatele, např. mateřská a rodičovská dovolená nebo pracovní neschopnost.

Pohlaví

Biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako muže a ženy.

Přenos důkazního břemene

Pokud osoba podá soudní žalobu, je v běžných případech na ní, aby dokázala, že je žaloba oprávněná. V případech diskriminace je však důkazní břemeno přeneseno na stranu žalovanou, což znamená, že pokud strana, jež se cítí být poškozenou, přednese ke svému podezření pádné důvody, je pak na straně žalované, aby dokázala, že princip rovného zacházení nebyl porušen. Přenos důkazního břemene se také používá v případech sexuálního obtěžování.

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

Segregace práce/zaměstnání

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou více omezeny než možnosti mužů (horizontální segregace): ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace).

Sexuální obtěžování

Nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které snižuje důstojnost žen či mužů.

Skleněný strop

Označuje situaci, kdy se ženám ve firemní hierarchii mnohdy podaří vystoupat do úrovně středního managementu, jejich postup však v určitý moment ustane, jakoby nad hlavou měly „skleněný strop“ - neviditelnou, ale přesto existující bariéru bránící jejich kariérnímu růstu.

Skleněný útes

Výzkum British Journal of Management poukazuje na předpoklad, že špatné hospodářské výsledky firem mohou vést k vyšší ochotě jmenovat ženy do vedení. V období poklesu ekonomiky totiž měly firmy, která jmenovaly do vedení ženy, konzistentně horší výsledky po dobu pěti měsíců před jejich jmenováním, než firmy, které vedením pověřily muže. Ženy ve vedoucích pozicích tak mohou být vystaveny větší kritice než muži na stejné pozici. (Zdroj: *zpravodaj Rovné příležitosti do firem*)

Sladění práce a rodinného života/ work-life balance

Zavádění opatření vedoucích k vzájemnému kombinování rodinného a pracovního života jak pro ženy, tak pro muže. Jde např. o flexibilní pracovní uspořádání, sdílení informací, rodičovské dovolené apod.

Stejná odměna za práci stejné hodnoty

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.

15.

POUŽITÁ LITERATURA:

Bělina, Miroslav: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2004

Bobek, Boučková, Kühn: Rovnost a Diskriminace, C. H. Beck, Praha 2007

Jakoubka, Jaroslav: Zákoník práce 2007 s výkladem, Grada, Praha 2007

Křížová, Alena: Sexualizovaná realita pracovních vztahů, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006

Nováková, Jolana: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 1999

Příb, Jan: Mateřská a rodičovská dovolená, Grada, Praha 2003

Törster, Petr: Právo sociálního zabezpečení, C. H. Beck, Praha 2005

EU EQUAL „Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ (Fifty - fifty)

„Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ je tříletým projektem (2005 - 2008) realizovaným v rámci programu EU EQUAL na národní i mezinárodní úrovni.

Iniciativa společenství EQUAL na celém území EU podporuje mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při hledání zaměstnání. Jedna z tematických oblastí Iniciativy Společenství EQUAL je zaměřena pouze na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

Právě v této oblasti Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s dalšími významnými partnery koordinuje dva projekty. Jeden z nich je zacílen na Jihomoravský, Královéhradecký a Liberecký kraj, druhý se zaměřuje na oblast hlavního města Prahy. Hlavním cílem je snižování nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj inovativních řešení této problematiky.

V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyingové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům politik.

Projekt „Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“ je partnerským projektem na národní a mezinárodní úrovni:

Národní partnerství

Gender Studies, o.p.s.: <http://www.genderstudies.cz>

Asociace pro rovné příležitosti

Business Leaders Forum: <http://www.blf.cz>

Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK: <http://www.cerge-ei.cz>

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů: <http://www.csrlz.cz>

Českomoravská konfederace odborových svazů: <http://www.cmkos.cz>

Evropská kontaktní skupina v ČR: <http://www.eks.ecn.czo>

Knihovna Jiřího Mahena Brno: <http://www.kjm.cz>

Krajská vědecká knihovna v Liberci: <http://www.kvkl.cz>

Most k životu, o.p.s.: <http://www.mostkzivotu.cz>

Nezávislé sociálně ekonomické hnutí - Brno: <http://zenskaprava.ecn.cz>

profem, o.p.s.: <http://www.profem.cz> (do 31. března 2006)

Síť mateřských center v ČR:

<http://www.materska-centra.cz>

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí:

<http://www.vupsv.cz>

Mezinárodní partnerství

- VEGA - Valuing Empowerment in Gender Attitudes
 - Španělsko - Plán rovnosti
 - Rakousko - Rodičovská dovolená a kariéra
 - Dánsko - VACUUM
 - Česká republika - Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů
- EWA - European Women's Advancement
 - Lotyšsko - Pracovní trh otevřený pro ženy
 - Polsko - @lterEgo
 - Česká republika - Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů

Cílové skupiny projektu

- A. ohrožené cílové skupiny na trhu práce
 - ženy 24 - 35 let (ženy-matky, ženy potenciálně matky)
 - ženy 50+
 - muži-otcové
 - muži na rodičovské dovolené
- B. skupiny, které svým postavením či postoji mohou ovlivňovat situaci na trhu práce
 - zaměstnavatelé: HR management - personalisté, topmanagement
 - zákonodárci
 - úřady práce
 - široká veřejnost
 - krajské úřady
 - specialisté z oblasti práva
 - média

Cíle projektu

- rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce a v rodinném životě
- snižování rozdílů mezi zaměstnáváním mužů a žen
- snižování genderové diskriminace na trhu práce
- zvyšování informovanosti o rovných příležitostech u ohrožených skupin na trhu práce i u osob v rozhodovacích pozicích

Aktivity projektu

Jednotlivé cíle jsou naplňovány prostřednictvím propojených aktivit:

- výzkumných
- informačních
- právně-poradenských
- vzdělávacích - rozvoj zaměstnavatelů
- mediálních
- lobbyingových

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR.

Více informací: <http://www.rovneprilezitosti.cz>.

Gender Studies, o.p.s.

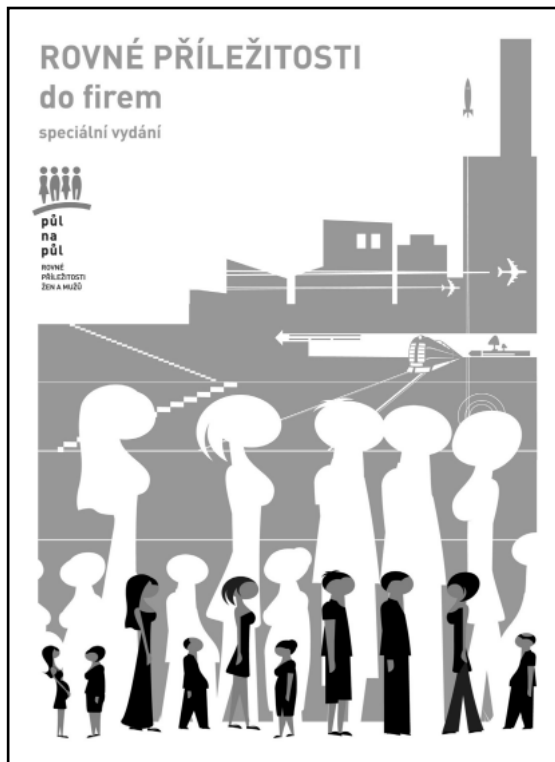
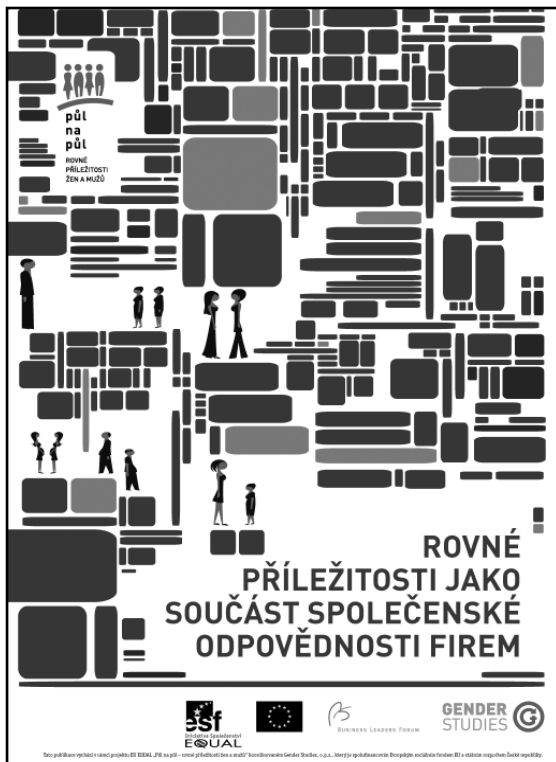
Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, mezi něž patří např. institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminizmu, gender studies, právům žen a mužů atp.

Poskytujeme:

- konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže
- informační servis pro genderovou problematiku: sladování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- vydávání a distribuci zpravodajů Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech
- knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů)
- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, politika, ICT apod.)

Kontakt: Gender Studies, o.p.s.

Gorazdova 20
120 00 Praha 2
Tel./fax: +420-224-915-666
e-mail: office@genderstudies.cz
<http://www.genderstudies.cz>
<http://www.rovneprilezitosti.cz>



Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem

Na podzim 2006 vydává Business Leaders Forum publikaci, která se zaměřuje na rovné příležitosti pro ženy a muže jako součást společenské odpovědnosti firem. Předkládaná publikace je určena zejména firemnímu sektoru, ale i dalším zájemcům, kteří hledají souhrnné informace o problematice rovnosti příležitostí pro ženy a muže a souvislostech mezi tímto tématem a tzv. společenskou odpovědností firem (CSR). V první části publikace naleznete definice základních pojmů – tedy CO jsou to rovné příležitosti pro ženy a muže, CO je to společenská odpovědnost firem (CSR) a jaká je jejich vzájemná souvislost. V další části pak naleznete praktické informace typu, JAK lze rovné příležitosti uplatňovat v praxi, a rovněž několik pohledů na to PROČ by se firmy (ale i další organizace) měly problematikou rovnosti příležitostí zabývat. Vedle pohledu ekonomického, kterým přispěl Štěpán Jurajda z CERGE-EI, nechybí ani pohled z praxe, kterým přispěla Rostya Gordon-Smith ze společnosti PeopleImpact. Čtvrtá část publikace obsahuje krátký přehled politiky Evropské unie v oblasti rovnosti příležitostí, neboť tomuto tématu je na úrovni EU věnována vysoká pozornost. Rovnost příležitostí je například principem, který musí být součástí všech projektů podpořených v rámci strukturálních fondů EU. V poslední části publikace pak naleznete praktické případové studie uplatňování rovných příležitostí ve firemním sektoru v ČR i zahraničí.

Objednávejte na: blf@blf.cz

Zpravodaj Rovné příležitosti do firem

V červenci 2006 vyšlo speciální tištěné vydání **zpravodaje Rovné příležitosti do firem**. Zpravodaj vydává obecně prospěšná společnost Gender Studies v rámci projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. Zpravodaj je určen čtenářkám a čtenářům nejen z prostředí komerčních firem, ale i odborné veřejnosti zajímaví se o **rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce**. Přináší informace využitelné v personalistice, rozvoji firemní kultury, managementu, styku s veřejností, filantropií a dalších oblastech. Ve zpravodaji se dozvíte, jak a proč rovné příležitosti žen a mužů uplatňovat, seznámíte se s dobrými zkušenostmi z České republiky i ze zahraničí a přečtete si rozhovory s osobnostmi, které rovné příležitosti ve své profesi praktikují. Mezi tyto osobnosti patří např. Neil Cockroft, Senior Vice President, Diversity&Talent Management, Citigroup. Nabídneme vám pět důvodů, proč má rovnost odměňování přidanou hodnotu a v článku „50+ do starého železa nepatří“ se zaměříme na velmi důležité téma – diskriminaci na základě věku. Nebude chybět ani anketa.

Pokud si přejete časopis objednat, pište na alexandra.jachanova@genderstudies.cz.

Archiv elektronických čísel naleznete na internetové stránce: <http://zpravodaj.feminismus.cz>.



Kariéra – Rodina – Rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce

Na podzim 2006 vydává Gender Studies, o.p.s. publikaci shrnující výzkumy zaměřené na postavení žen a mužů na trhu práce v ČR. Tyto analýzy byly provedeny v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ koordinovaném Gender Studies, o.p.s. Jednotlivé výzkumy se zaměřují na témata doposud málo zpracovaná nebo dokonce vůbec nezmapovaná.

V publikaci naleznete tyto texty:

Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů

Věra Kuchařová, Sylva Ettlerová, Olga Nešporová, Kamila Svobodová – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Relativní postavení žen na trhu práce v České republice

Štěpán Jurajda, Daniel Münich – Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK

Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže

Kateřina Machovcová – Gender Studies, o.p.s.

Objednávejte na: pulnapul@genderstudies.cz

Práce žen z domova v České republice:

Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?

Na podzim 2006 vydává Evropská kontaktní skupina žen v ČR publikaci, která se zamýšlí nad fenoménem neformální práce žen z domova. Fenomén práce z domova je ve veřejných diskuzích zmiňován především ve dvou souvislostech. Prvním okruhem, kde na práci z domova (z anglického „homebased work“) můžeme narazit, je problematika globálního nárůstu neformální práce, globálního pohybu výroby a s ním souvisejícího zhoršování pracovních a sociálních podmínek a tlaku na flexibilitu pracovní síly. V tomto případě je práce z domova charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou celosvětově vykonávají především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“. Druhou oblastí, v jejíž souvislosti je práce z domova zmiňována (především v rámci EU), je snaha o prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami na pracovním trhu a propagace této formy výdělků jakožto skloubení profesního a rodinného života.

Existuje souvislost mezi neformální prací z domova a flexibilním řešením harmonizace péče o děti s pracovními ambicemi? Vyskytuje se práce z domova v České republice? Jaké formy práce z domova jsou v ČR běžné? Využívají možnosti pracovat z domova výhradně ženy? Co práce z domova přináší pozitivního a jaké jsou naopak její nevýhody?

Objednávejte na: ivana.ecg@ecn.cz

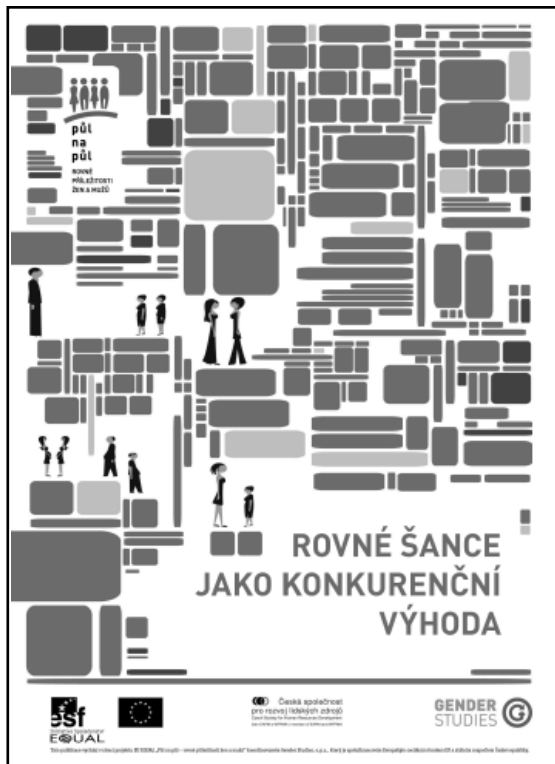


Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže – sborník textů

Rovné příležitosti - dobrá nebo špatná investice?

V lednu 2007 vydal Gender Studies, o.p.s. publikaci s názvem Náklady a zisky rovných příležitostí žen a mužů. Sborník textů, sestavený Kateřinou Machovcovou, představuje různé aspekty dané problematiky a poukazuje na oblasti, kde může být efektivní zavádění rovných šancí přínosné pro zaměstnavatele nejen sociálně, ale i ekonomicky. Sborník pokrývá oblasti jako je řízení lidských zdrojů s důrazem na sladování osobního a pracovního života, představuje zahraniční studie věnované souvislostem mezi postavením žen a mužů a ziskovostí firem, uvádí souvislosti s sociální odpovědností firem (CSR), public relations. Kromě studie souvislosti mezi rovnými příležitostmi a ziskovostí firem tu najdete příklady dobré praxe ve firmách působících v České republice. Seznámíte se se studií realizovanou americkou společností Catalyst o souvislosti mezi ziskovostí firem a podílem žen v jejich vedení, přečtete si o zkušenostech německých firem s vlivem prorodinných opatření na podnikovou ekonomiku a s dalšími zajímavými materiály, které ukazují, že implementaci rodinně vstřícné personální politiky se firmám finančně vyplácí, především prostřednictvím motivace a identifikace zaměstnaných s firmou.

Objednávejte na: pulnapul@genderstudies.cz.



Rovné šance jako konkurenční výhoda

Rovné šance jako konkurenční výhoda je publikace, která chce českým personalistům a personalistkám poskytnout informace o tom, proč se zabývat rovnými příležitostmi pro ženy a muže, kterých procesů se v praxi týkají, jaké jsou jejich přínosy pro zaměstnance i zaměstnavatele a návod, jak úspěšně zavést rovnoprávnost mezi pohlavími do organizační praxe.

Publikace obsahuje vyhodnocení běžné praxe v České republice, popis nejlepších postupů používaných v praxi a návody na zlepšení procesů po stránce podpory rovnoprávnosti. Součástí je i několik zajímavých případových studií z úspěšných společností působících v Česku i v zahraničí, které dokumentují, jak lze rovné příležitosti pro ženy a muže na pracovišti úspěšně aplikovat. Jedná se o odbornou příručku popisující, jak se rovné příležitosti promítají do základních personálních procesů. Najdete v ní praktické postupy, rady a náměty na implementaci politiky rovných příležitostí. Knihu uzavírá anketa 7x7, v níž v sedm úspěšných žen odpovídá na sedm otázek z oblasti rovných příležitostí. Každá respondentka má na věc trochu jiný pohled, a právě proto je anketa i zajímavým dokladem, že koncept rovnoprávnosti na trhu práce je stále tématem.

Autorkou publikace je Hana Velíšková, která má přes 12 let zkušeností s budováním personálních koncepcí a přestavbou a implementací klíčových HR procesů.

Objednávejte na: info@hrforum.cz.

