

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Diplomová práce

Ochrana pracovního poměru těhotné zaměstnankyně  
a osob pečujících o dítě

Zpracovala: Tereza Nahodilová

Plzeň 2020

***Prohlášení***

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

Plzeň, Listopad 2020

Tereza Nahodilová

### ***Poděkování***

*Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce JUDr. Markétě Šimečkové Neklové, Ph.D. za její odborné konzultace a ochotu při zpracování mé práce.*

## Obsah

Úvod.....	1
1 Úvod do problematiky.....	1
1.1 Pracovní právo v kontextu českého právního řádu.....	1
1.1.1 Vývoj vztahu pracovního práva a občanského práva.....	1
1.1.2 Vztah pracovního práva a občanského práva dnes.....	2
1.2 Relevantní právní úprava.....	3
1.2.1 Mezinárodní právní úprava.....	4
1.2.2 Právní úprava Evropské Unie.....	5
1.2.3 Český právní řád.....	6
1.3 Vymezení základních pojmů.....	7
2 Pracovněprávní ochrana těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě v konkrétních situacích.....	12
2.1 Ochrana před vznikem pracovního poměru.....	13
2.2 Uvědomění zaměstnavatele o těhotenství zaměstnankyně.....	16
2.3 Změny obsahu pracovního poměru.....	18
2.3.1 Převedení zaměstnance na jinou práci.....	20
2.3.2 Přeložení do jiného místa výkonu práce.....	21
2.3.3 Dočasné přidělení.....	22
2.3.4 Pracovní cesta.....	23
2.4 Pracovní doba.....	24
2.4.1 Přestávky v práci.....	25
2.4.2 Práce přesčas.....	25
2.4.3 Práce v noci.....	27
2.4.4 Kratší pracovní doba – částečný úvazek.....	30
2.5 Zákazy některých prací a bezpečnost práce.....	33
2.6 Překážky v práci.....	37
2.6.1 Mateřská dovolená.....	38
2.6.2 Rodičovská dovolená.....	40

2.6.3	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte .....	42
2.6.4	Péče o dítě .....	42
2.6.5	Další překážky v práci .....	43
2.6.6	Rodičovská dovolená ve Švédsku .....	44
2.7	Nástup do práce po porodu, mateřské dovolené a rodičovské dovolené	45
2.7.1	Návrat z mateřské dovolené .....	46
2.7.2	Návrat z rodičovské dovolené .....	46
2.8	Ochrana při skončení pracovního poměru .....	48
2.8.1	Zákaz výpovědi při těhotenství zaměstnankyně .....	50
2.8.2	Zákaz výpovědi zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou do dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou .....	51
2.8.3	Zákaz výpovědi zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou	52
2.8.4	Ukončení pracovního poměru ve zkušební době .....	53
3	Závěr .....	55
4	Zdroje .....	59

## Úvod

Pracovní právo se týká snad každého z nás. Týká se nás, když si chceme najít první brigádu, abychom si mohli přilepšit ke kapesnému, které dostáváme od rodičů a mohli si koupit nový telefon. Týká se nás, když při studiu na vysoké škole chceme získat položku do životopisu, kterou budeme moci využít, až si budeme hledat svou první práci. Týká se nás, když si po absolutoriu vysoké školy hledáme práci, ve které budeme moci konečně využít v praxi všechny znalosti a dovednosti, které jsme se při studiu naučili. Týká se nás, když dostaneme výpověď, když nejsme v práci spokojeni a chceme ji změnit, když chceme založit rodinu, když se o rodinu musíme starat. Provází nás tedy celý život.

Téma „Ochrana pracovního poměru těhotné zaměstnankyně a osob pečujících o dítě“ jsem si vybrala z jednoduchého důvodu – jsem žena, dvojnásobná teta a jednou bych chtěla zastávat i roli matky.

Na druhou stranu vím, že mi životní role matky mi stačit nebude a budu chtít něco dokázat i ve svém kariérním životě. Ale často si pokládám otázku, zda je možné tyto dva elementy zkombinovat tak, aby ani jeden z nich nebyl upozaděn. Proto jsem si toto téma vybrala. Řeší problematiku, jak spojit tyto dvě životní role, které byly v minulosti velmi jasně a striktně odděleny.

Pracovní kariéra byla dříve úlohou mužů. Starali se o hmotné zajištění rodiny a o její bezpečí. Byli to oni, kdo chodili do práce, a jejich ženy a rodiny na nich byly v tomto ohledu závislé.

Druhá role byla plně v rukách žen. Staraly se o výchovu dětí, vaření pro rodinu, úklid a ostatní práce, které rodinný život obnáší.

Tyto dvě role bylo dříve téměř nemožné sloučit. Společnost měla striktně nastavená pravidla a jejich porušování se setkávalo s nevolí. Dnes však žijeme v moderní společnosti, dříve jasně oddělené role se dnes prolínají a ženy tvoří téměř polovinu pracujících<sup>1</sup>. Na druhou stranu se i dnes můžeme setkat se stereotypy, které podle mého názoru do moderní vyspělé společnosti nepatří.

---

<sup>1</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s.335

Proto bych v této práci pojednala o tom, jak synchronizovat dvě životní role, které bylo donedávna téměř nemožné sloučit.

Mám moc ráda citát, který se často připisuje našemu prvnímu prezidentovi Tomáši G. Masarykovi: „*Rodina je základ státu*“. O tom, zda je, nebo není autorem tohoto citátu, teď polemizovat nebudu. Chci se zamyslet nad tímto citátem jako takovým. Tento citát, ačkoli obsahuje pouze čtyři slova, má v sobě neskutečnou hloubku. Mluví o základním kamenu naší společnosti, a tím je rodina.

Bohužel se stává, ne zcela výjimečně, že souvislosti spojené s rodinou, tím myslím těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená nebo starání se o dítě v době nemoci, mohou diskriminovat uchazeče na trhu práce nebo bránit kariéernímu postupu v práci. Proto se právo snaží přiznat těmto lidem zvýšenou právní ochranu, a tím jim umožňuje vést plnohodnotný nejen pracovní život, ale i ten rodinný.

Na jednu stranu zákony brání diskriminaci, se kterou se rodiče mohou v pracovní sféře setkat a zaměstnavatelé s nimi musí zacházet stejně jako se zaměstnanci bezdětnými. Na druhou stranu zákon počítá se skutečností, že zaměstnanec, který má rodinu, potřebuje jistá opatření, která mu usnadní funkci rodiče tím, že mu stát poskytne zvýšenou ochranu v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem.<sup>2</sup> A právě touto ochranou se ve své práci zabývám, jelikož si myslím, že ochrana rodiny by měla být jednou z priorit naší společnosti.

---

<sup>2</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s.336

# 1 Úvod do problematiky

## 1.1 Pracovní právo v kontextu českého právního řádu

### 1.1.1 Vývoj vztahu pracovního práva a občanského práva

Ačkoli mnoho z nás má spojen vývoj pracovního práva až s rozvojem kapitalismu v druhé polovině 19. století, jistá právní regulace v tomto odvětví se objevovala už ve starověkém Římě. V historii naší země byly prameny pracovního práva horní zákony či čelední a cechovní předpisy.<sup>3</sup>

S obecnější úpravou pracovněprávních vztahů přišel Všeobecný rakouský občanský zákoník (dále jen „ABGB“) v roce 1811, který upravil námezdní smlouvy.<sup>4</sup> Nicméně se společensko-hospodářským rozvojem se zvyšovala potřeba regulace stále více aspektů pracovně-právních vztahů, na což stát reagoval převážně dispozitivními úpravami závazků a základními pravidly, např. zákaz dětské práce či minimální bezpečnostní standardy.<sup>5</sup>

Zlomovým se stal zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý zákoník práce“). Ten naprosto odtrhl pracovní právo od práva občanského a stal se kodexem, který zrušil téměř všechny předpisy, které se pracovněprávních vztahů týkaly, včetně hlavy XXVI ABGB. Starý zákoník práce se tedy zcela distancoval od ostatních právních předpisů, včetně občanského zákoníku z roku 1964.<sup>6</sup> Jeho dalšími znaky kromě zmíněné samostatnosti byla kogentnost, komplexnost a jednotnost.<sup>7</sup>

Po změně režimu v roce 1989 se změnou společensko-ekonomických poměrů byla logicky poptávka i po moderní právní úpravě pracovního práva

---

<sup>3</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 9.

<sup>4</sup> Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 20.

<sup>5</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 49.

<sup>6</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 50.

<sup>7</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 10.



(a soukromého práva obecně), jelikož dosavadní úprava pracovního práva neodpovídala požadavkům nově politicky uspořádané společnosti.<sup>8</sup> Ve starém zákoníku práce se tedy provedlo několik nevyhnutelných změn vyplývajících z nového stavu společnosti a vzniklo i několik nových zákonů týkajících se pracovního práva kolektivního.

Ačkoli byl starý zákoník práce mnohokrát novelizován, stále neodpovídal potřebám společnosti. Proto vznikl požadavek na vytvoření nového zákoníku práce, který by odpovídal moderním zákoníkům práce v Evropské Unii a který by umožňoval v pracovněprávních vztazích flexibilitu, kterou dosavadní starý zákoník práce, který byl velmi kogentní, neumožňoval. A tak byl v roce 2006 přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který platí dodnes.<sup>9</sup>

### 1.1.2 Vztah pracovního práva a občanského práva dnes

Vztah mezi zákoníkem práce a zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen občanský zákoník) je jasně vymezen v § 4 zákoníku práce, který uvádí: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Čímž je tedy zakotvena přímo v zákoně subsidiarita občanského zákoníku. Navíc sám zákoník práce udává v § 3, že *závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu.* Tím je tedy vyloučeno, že by závislá práce mohla být vykonávána v rámci občanskoprávního vztahu. Jde tedy o vztah čistě pracovněprávní. Na druhou stranu, občanský zákoník upravuje otázku statusů fyzických či právnických osob, které jsou pro aplikaci zákoníku práce naprosto nezbytné.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 50.

<sup>9</sup> Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 27-28.

<sup>10</sup> Pavlátová, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 19-20.

Subsidiární použití občanského zákoníku je však v některých případech výslovně vyloučeno: „Z důvodu zvláštní povahy pracovněprávních vztahů však zákoník práce zároveň výslovně stanoví, která ustanovení občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy použít nelze, jako např. ustanovení o právu zadržovacím, o postoupení pohledávky, o převzetí dluhu a některá další (§ 144a a § 346b až 346d); odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v § 144a odst. 1 a 2 a od úpravy provedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.<sup>11</sup> Zde vidíme, že pracovní právo se v některých ohledech natolik liší od občanskoprávní úpravy, že ji sám zákoník práce vylučuje a použití občanskoprávní úpravy by vyvolalo zdánlivost takového jednání.<sup>12</sup>

## 1.2 Relevantní právní úprava

Právní řád České republiky je právním řádem spadajícím do kontinentálního typu právní kultury, je tedy založen na psaném právu. Tvoří ho nejen zákony České republiky, ale velkou částí je pracovní právo v Česku ovlivňováno právem komunitárním<sup>13</sup> a mezinárodními smlouvami.<sup>14</sup>

Ačkoli v předchozím odstavci zmiňuji, že české právo je založeno na psaných právních regulích, a tedy by se nemělo řídit nepsanými pravidly, nelze říci, že nepsaná pravidla do českého právního řádu nepatří. Takovými nepsanými pravidly jsou například dobré mravy.<sup>15</sup> Jejich vznik je nezávislý na vůli státu, ale společnost si je utváří sama a odráží se v nich vývoj dané společnosti. Nejsou nikde konkrétně definované a jsou i nedefinovatelné, jelikož ani v nejobornějších kruzích nepanuje shoda ohledně jejich obsahu.<sup>16</sup>

Stejně tak nelze opomenout ani soudní precedenty, které jsou sice pramenem právní kultury anglosaské, ale i v našem právním systému mají svůj

---

<sup>11</sup> Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a nejvyššího soudu. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017, s. 11.

<sup>12</sup> Pavlátová, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 30.

<sup>13</sup> Tzv. *acquis communautaire*

<sup>14</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 43

<sup>15</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 85-86

<sup>16</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 53

jistý vliv na rozhodovací činnost soudů a vývoj právní úpravy. Jsou tedy nezbytné pro aplikaci a vývoj nejen pracovního práva a dotváří právní jistotu.<sup>17</sup>

### 1.2.1 Mezinárodní právní úprava

Velkým mezníkem pro rozvoj mezinárodního práva bylo skončení II. světové války. Po II. světové válce se přijalo mnoho mezinárodních smluv, které se zaobíraly především lidskými právy. Tyto smlouvy měly zasáhnout do právních řádů všech států a jejich cílem bylo sjednotit základní sociální práva ve všech zemích.<sup>18</sup>

Mezinárodní smlouvy se stávají součástí českého právního pořádku, pokud k jejich ratifikaci podle čl. 10 Ústavy dal souhlas Parlament České republiky. Česká republika je tedy takovými smlouvami vázána, stejně jako zákony, které vydala sama. Takovéto mezinárodní smlouvy jsou vyhlášovány Ministerstvem zahraničních věcí ve sbírce mezinárodních smluv.<sup>19</sup>

Důležitou organizací pracovního práva na mezinárodní úrovni je především Mezinárodní organizace práce, která vznikla v roce 1919 za účelem zlepšování pracovních a životních podmínek. Nejen že tato organizace se věnuje harmonizaci pracovních podmínek za pomoci mezinárodních úmluv, ale sama se věnuje výzkumu a dalším aktivitám ohledně pracovních podmínek, například kooperace při přípravě a volbě povolání. Od roku 1946 je Mezinárodní organizace práce specializovanou agencí Organizace spojených národů.<sup>20</sup> Z jejích úmluv bych vyzvedla úmluvy č. 171 týkající se noční práce, úmluvu č. 183 o ochraně mateřství (ta však není součástí českého právního řádu, jelikož Česká republika již ve svých zákonech měla ustanovení, které uvádí daná úmluva, tedy nebyl důvod ji ratifikovat<sup>21</sup>) a úmluvu č. 41 o noční práci žen.

---

<sup>17</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 85-86.

<sup>18</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 39

<sup>19</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 48

<sup>20</sup> Ministerstvo zahraničních věcí, ILO – Mezinárodní organizace [online] [cit. 8.3.2020], dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html)

<sup>21</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 23

Velmi důležitými mezinárodními úmluvami jsou Všeobecná deklarace lidských práv a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, které jsou součástí českého právního řádu od roku 1978. Oba pakty přiznávají právo na práci, zákaz diskriminace či právo na spravedlivou mzdu.<sup>22</sup>

Dalším důležitým mezinárodním orgánem nejen pro oblast pracovního práva je Rada Evropy. Zde zmíním její dva důležité dokumenty, a to Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropskou sociální chartu včetně Dodatkového protokolu. Tyto dva dokumenty obsahují například právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, zákaz nucené práce, katalog sociálních práv či antidiskriminační opatření, kterými jsou například právo na rovné zacházení a právo na spravedlivou odměnu za práci.<sup>23</sup>

### **1.2.2 Právní úprava Evropské Unie**

Česká republika je od 1. května 2004 součástí Evropské Unie. Evropské právo je upraveno na dvou úrovních: úrovni primární a úrovni sekundární. Primární právo prezentují zakládací smlouvy (Smlouva o Evropské Unii a Smlouva o fungování Evropské Unie a Listina základních práv EU, která významně posiluje ochranu lidských práv v Evropské Unii. Sekundární právo je tvořeno směrnicemi, nařízeními, doporučeními, stanovisky a rozhodnutími. Samozřejmě jako pramen evropského práva nesmíme opomenout ani judikaturu Soudního dvora Evropské Unie, která napomáhá aplikaci unijního práva, jeho dotváření či dokonce může i doplňovat jistou právní normu, pokud nebyla upravena dostatečně svými tvůrci.<sup>24</sup>

Jako nejčastěji používaný nástroj k harmonizaci pracovních podmínek v Evropské Unii jsou směrnice. Směrnice jsou pro členské státy závazné pouze co do výsledku. Jakou formu či povahu bude mít právní norma, kterou členský stát uplatní, nechává Evropská Unie zcela na konkrétním státě. Ji zajímá pouze to, zda byl naplněn cíl dané směrnice a zda byl naplněn v předem dané časové lhůtě.

---

<sup>22</sup> Erényi, T. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, s. 31

<sup>23</sup> Erényi, T. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, s. 31

<sup>24</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 13-14

Mezi nejdůležitější směrnice ovlivňující pracovní právo bychom mohli zařadit tyto směrnice: směrnice č. 89/391/ES - opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice č. 2002/73/ES o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice č. 2006/54/ES o zavedení rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, směrnice č. 95/82/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň nebo směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Všechny směrnice je potřeba zavádět eurokonformním způsobem a národní soudy by při své práci měly rozhodovat též eurokonformně.<sup>25</sup>

### 1.2.3 Český právní řád

Prameny pracovního práva můžeme rozdělit na dvě kategorie: prameny primární a prameny sekundární. Mezi prameny primární řadíme Ústavu, Listinu základních práv a svobod, zákoník práce a zákony, které upravují pracovněprávní vztahy. Sekundárními prameny bychom mohli nazvat podzákoné právní normy, tj. vládní nařízení či vyhlášky ministerstev.

Listina základních práv a svobod (dále jen Listina) je nedílnou součástí českého ústavního pořádku a bezesporu je důležitým pramenem pracovního práva. Určuje základní práva zaměstnanců a osobně si myslím, že ačkoli velká část české populace se o pracovní právo nikdy hlouběji nezajímala, práva, která jsou obsažena právě v Listině, jsou jim dobře známa a berou je jako součást svého pracovního života. Například se podívejme na článek 9, ve kterém je garantován zákaz nucených prací, článek 26, který nám zaručuje svobodu ve volbě povolání a též svobodu, abychom se na vybrané povolání mohli připravovat, dále nás chrání před svévolí zaměstnavatelů nebo nám zaručuje právo podnikat. Měli bychom si uvědomit, že tyto svobody, ačkoli je dnes bereme téměř už jako samozřejmost, vždy samozřejmostí nebyly. Vzhledem k tématu této diplomové

---

<sup>25</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. S. 93-95

práce nesmíme opomenout článek 29, který se věnuje tématu zdravotně nebo sociálně znevýhodněným pracovníkům a zdůrazňuje, že tyto osoby mají právo na zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích.<sup>26</sup>

Zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007, má jako svůj hlavní cíl zliberalizovat pracovněprávní vztahy a co nejvíce dostát principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Bohužel se mu to tak úplně nedaří, jelikož u mnoha ustanovení jsou výjimky a není zcela jasně určeno, která ustanovení jsou kogentní, a nelze se tedy od nich odchýlit, a která kogentní nejsou. Důležitou se stala novela zákon č. 365/2011 Sb., která značně novelizovala zákoník práce například v oblasti neplatnosti právních úkonů nebo širokého výčtu právních úkonů, které mají za následek absolutní neplatnost. Výraznou změnou bylo jistě i možné prodloužení zkušební doby vedoucím zaměstnancům, což opět liberalizuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>27</sup>

Zákonů a podzákoných předpisů, které zasahují do pracovněprávních vztahů, je samozřejmě mnoho, ale podle mého je důležité zde zmínit zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti nebo zákon č. 251/2005., zákon o inspekci práce.

### 1.3 Vymezení základních pojmů

Ve své práci pracuji s několika pojmy, které bych v této kapitole ráda vymezila:

#### **Pracovněprávní vztah**

Jedná se o státem regulovaný společenský vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž oba mají vzájemná práva a povinnosti ve vazbě na pracovní proces.<sup>28</sup> Aby takový vztah vznikl, musí splnit předpoklad

---

<sup>26</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 47-52

<sup>27</sup> Erényi, T. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, s. 28

<sup>28</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 87

pracovněprávních vztahů. Takovéto předpoklady jsou dva: musí existovat konkrétní právní norma určující vzájemná práva a povinnosti a zároveň se musí udát takové skutečnosti, se kterými zákon spojuje vznik, změnu či zánik pracovněprávního vztahu.<sup>29</sup>

## **Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je základem pracovněprávních vztahů, jelikož vede ke vzniku pracovněprávního vztahu. Musí mít písemnou formu,<sup>30</sup> pokud však není dodržena písemná forma, ale již se započne s plněním této pracovní smlouvy, již není možné se následně dovolávat její neplatnosti.<sup>31</sup> Při porušení povinnosti písemné smlouvy hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 10 miliónů korun.<sup>32</sup>

## **Jmenování**

Zákoník práce a stanovené právní předpisy vyjmenovávají případy, kdy je zaměstnanec na své pracovní místo jmenován. Pracovněprávní vztah tedy vzniká jednostranným právní úkonem. Jmenováním podle zákoníku práce ustavování např. vedoucí zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejný rozpočet. Jmenován tedy může být vedoucí příspěvkové organizace.

## **Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem je osoba, vůči které se zaměstnanec zavázal vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem může být osoba fyzická i právnická, přičemž v pracovněprávních vztazích vystupuje svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto pracovněprávních vztahů.

---

<sup>29</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 57

<sup>30</sup> § 34 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>31</sup> § 20 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>32</sup> Jouza, L. Ústní pracovní smlouva a nález Ústavního soudu, Epravo.cz [online], 2.10.2017, [cit. 28.9.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>

Právníká osoba v pracovněprávních záležitostech jedná skrze své zástupce. Pokud je zaměstnavatelem stát, za něj v daných situacích práva a povinnosti zaměstnavatele vykonává konkrétní organizační složka státu.<sup>33</sup>

Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnavatelem může být i osoba fyzická. Podmínkou pro bytí zaměstnavatelem je plná svéprávnost. Zpravidla se tedy jedná o dovršení osmnáctého roku věku, nicméně zaměstnavatelem může být i osoba mladší, u které však došlo k emancipaci.<sup>34</sup>

## **Zaměstnanec**

Zaměstnancem je fyzická osoba způsobilá uzavřít pracovní smlouvu, ve které se zavazuje k plnění výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Pracovní smlouvu může uzavřít po dovršení patnácti let, pokud již dokončila povinnou školní docházku, respektive smlouvu může uzavřít ještě před ukončením povinné školní docházky, nicméně den nástupu do práce musí být sjednán až na období, kdy je povinná školní docházka ukončena. Zaměstnanec před dovršením osmnácti let však nesmí uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o hmotné odpovědnosti a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřeného majetku.<sup>35</sup>

Pojem zaměstnanec zahrnuje zaměstnance jak mužského, tak ženského pohlaví.<sup>36</sup>

## **Zaměstnankyně**

Termín zaměstnankyně není v českém právním řádu nikde definován. Setkáváme se ovšem s ním v konkrétních situacích, které se týkají období těhotenství, období devíti měsíců po porodu a období, kdy zaměstnankyně kojí.

---

<sup>33</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 16-17

<sup>34</sup> Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017, s. 14

<sup>35</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 91

<sup>36</sup> Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. 1. vyd. Praha: Nakladatelství I.VOX a.s., 2008, s. 57



## **Těhotná zaměstnankyně**

Těhotenství (či gravidita) je doba trvající zhruba 280 dnů, kdy se v těle ženy vyvíjí plod. Jde tedy o období od početí dítěte až do jeho porodu. Podle směrnice Rady 92/85/ES o ochraně matek je těhotnou zaměstnankyní žena, která svého zaměstnavatele informovala o svém těhotenství dle regulí daného státu. Nutno však poznamenat, že český právní řád neukládá těhotné zaměstnankyni povinnost svému zaměstnavateli svou graviditu oznámit, ačkoli by taková povinnost, dle mého názoru, být měla. Nejedná se totiž pouze o ochranu ženy, aby její těhotenství mělo co nejoptimálnější průběh, ale i ochranu jejího ještě nenarozeného dítěte, u kterého je prenatální vývoj velmi důležitý.<sup>37</sup>

## **Zaměstnankyně – matka do devátého měsíce po porodu**

Ženě, matce, se po porodu tělo značně mění a musí se vypořádat s takovým velkým procesem, jako je právě porod. Přichází fyzické změny a stejně tak se mění i její psychická stránka osobnosti. Obzvláště šestinedělí je plné takovýchto změn a pro její tělo stále existuje určité zdravotní riziko. Její dosavadní styl života, na který byla do té doby zvyklá, se zcela přehodnotí, potřebuje zvýšenou lékařskou péči a je možné, že nebude stoprocentně soběstačná. Proto je potřeba jí zajistit během tohoto období hmotné zabezpečení a případně jí poskytnout jisté pracovní úlevy a výhody, které ji chrání devět měsíců po narození dítěte.

Nutno zdůraznit, že zmíněné úlevy a výhody se vážou právě na fyziologické a psychické změny ženy, proto se tyto úlevy a výhody týkají jen žen, které dítě porodily, nikoli žen, které dítě do péče převzaly a starají se o ně.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 42-45

<sup>38</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 43-44

## **Zaměstnankyně, která kojí**

Hned v úvodu bych vyzdvihla fakt, že zákon nepracuje s pojmem matka, ale s pojmem zaměstnankyně, která kojí. Do této kategorie tedy spadají i ženy, které matkami kojených dětí nejsou, ale mohou kojit i děti i jiných matek, ačkoli tato situace není zcela obvyklá. Tedy i jim je potřeba pracovní podmínky přizpůsobit.

Jelikož je kojení záležitostí velmi individuální, nelze jednoznačně určit dobu, do jakého věku bude dítě kojeno. Je tedy zcela na volbě kojící zaměstnankyně, jak dlouhou dobu bude kojit. Na druhou stranu by byla vůči zaměstnavatelům nespravedlivá povinnost poskytovat kojící zaměstnankyni placené pracovní volno na kojení po neomezenou dobu. Placené přestávky na kojení je zaměstnavatel povinen poskytovat rok.

## **Zaměstnanci pečující o dítě**

Zaměstnanci pečující o dítě požívají zvýšené ochrany, jelikož se starají o dítě nejen po stránce materiální, ale i po stránce psychické. Je nezpochybnitelné, že do výchovy a jednání s dítětem se promítá situace, s jakou se pečující osoba setkává v práci. Proto je nasnadě, aby bylo zaměstnancům pečujícím o dítě umožněno co nejlépe skloubit svou roli pečovatele a zaměstnance.

Důležité je zde zmínit, že se nejedná pouze o biologické rodiče, ale i o osoby, které rodinnou péči vykonávají na základě občanského zákoníku.<sup>39</sup>

## **Lhůta**

Lhůtou je čas, který náleží konkrétní osobě, aby si v tomto čase zachovala nějaké jí vlastní právo. V tomto období má tedy osoba (fyzická

---

<sup>39</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 43

i právnická) nárok svá práva uplatňovat, a to jak vůči jiným osobám, tak vůči státní moci, tedy soudu nebo jiného orgánu státu.<sup>40</sup>

## **Doba**

Dobou je časový úsek stanovený právním předpisem nebo domluvou mezi stranami pracovněprávních vztahů. Doba má tedy konkrétně určené trvání a končí posledním dnem dohodnuté nebo zákonem stanovené doby.<sup>41</sup>

## **2 Pracovněprávní ochrana těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě v konkrétních situacích**

V dnešní době je již naprosto běžným fenoménem, že pracují oba rodiče, tedy oba přispívají do rodinného rozpočtu. Odvíjí se to i od ekonomických, sociálních a kulturních podmínek nastavených dnešní společností. Dříve bylo typickým modelem, že finančně rodinu zabezpečoval muž a žena se starala o výchovu dítěte a celkový chod domácnosti. Domácnost byla tedy závislá pouze na jednom příjmu, který byl alfou a omegou rodinného rozpočtu. Dnes je tento model až na výjimky zcela nemožný a žít pouze z jednoho (mužova) platu je téměř nemyslitelné, z čehož plyne nutnost zapojit do pracovního procesu jak muže, tak ženu. Domnívám se, že je důležité zde zmínit nejen nutnost zapojení žen do pracovního procesu, ale i ze strany mužů je nutné, aby se kvůli pracovnímu vytížení žen více zapojovali do rodinného života a výchovy dětí, což dříve nebývalo zvykem.

Od tohoto se odvíjí stále se snižující porodnost nejen v Česku, ale snad ve všech vyspělých zemích. V Evropské Unii je průměrná porodnost 1,5 dítěte na ženu, což je nejen pro ekonomickou budoucnost společnosti velmi znepokojivé číslo. K jejímu správnému rozvoji by bylo vhodné, aby porodnost byla alespoň 2,1 dítěte na ženu. Rodiče, i ti potenciální, jsou kvůli kariérenímu životu stále více

---

<sup>40</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 78

<sup>41</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 113

tlačení do plánovaného rodičovství, z plození dětí se téměř vytratila spontánnost a pracovní povinnosti jsou častěji stavěny nad hodnotu dítěte, hodnotu rodičovství a rodinného života jako takového. Kvůli pracovnímu vytížení naše mladá generace méně navazuje stabilní vztahy a pokud takové vztahy navazuje, děje se tak zpravidla ve vyšším věku. I to je důvodem, proč je rodičovství odkládáno do vyššího věku rodičů a často se stává, že je rodičovství odkládáno tak dlouho, že k němu nakonec vůbec nedojde. Trendem se stávají jedináčci a není výjimkou, že se partneři od začátku rozhodnou být bezdětnými, protože je to snazší pro jejich kariéru

Pro perspektivní vývoj společnosti je tedy nutné nastavení právního řádu tak, aby děti či plánování rodiny v budoucnu nebylo rodičům hendikepem při uplatňování svých pracovních povinností a kariérních ambicí.<sup>42</sup>

## **2.1 Ochrana před vznikem pracovního poměru**

Vztahy, které předcházejí vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, můžeme nazývat vztahy před smluvními. Nicméně takto nazýváme až vztahy, které zjevně směřují k uzavření pracovní smlouvy, a tedy vzniku pracovněprávního vztahu. Ačkoli se bavíme o situaci, kdy pracovní smlouva ještě není uzavřena, už v této chvíli jsou potenciální strany budoucího pracovněprávního vztahu chráněny pracovněprávními předpisy, chráněn je tedy nejen uchazeč o zaměstnání, ale i zaměstnavatel, který volné pracovní místo nabízí.

Nejdříve nastává fáze informační, kdy zaměstnavatel seznamuje potenciálního zaměstnance s právy a povinnostmi plynoucími z pracovní smlouvy. Dále je povinen ho seznámit odměňováním za práci, kterou by měl vykonávat. Volba při výběru zaměstnanců je plně v rukou zaměstnavatele, který si klade požadavky pro výkon dané pracovní pozice, pokud podmínky tohoto zaměstnání nejsou konkrétně stanoveny zvláštním předpisem.

---

<sup>42</sup> Sirovátka, T., Hora, T., ed. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, s. 105-108

Ačkoli je výběr zaměstnanců zcela v kompetenci zaměstnavatele, je nepřipustné, aby nabídka práce byla činěna diskriminační formou, která by odporovala dobrým mravům nebo pracovněprávním a jiným předpisům, je tedy nutné ke všem uchazečům zajistit rovné zacházení.<sup>43</sup>

V této fázi je zaměstnavatel oprávněn shromažďovat od zájemců o zaměstnání jisté informace. Tyto informace však musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy a náplní práce, která by měla být zaměstnancem vykonávána. Mezi informace, na které nemá zaměstnavatel právo, patří mimo jiné informace o těhotenství, rodinných poměrech či počtu dětí, o které se stará. Demonstrativní výčet informací, které zaměstnavateli nenáleží znát je v § 316, odst. 4 zákoníku práce. Tyto informace jsou demonstrativní nikoli taxativní, tedy těch informací, které zaměstnavatel nemá právo znát, může být víc, pokud by zjišťování těchto informací odporovalo dobrým mravům a mělo šikanující povahu. Nicméně ne všechny informace vypsané ve zmíněném paragrafu, jsou informacemi absolutně zapovězenými. Jsou jisté situace, kdy lze po uchazeči o práci některé informace požadovat, nicméně pro to musí být věcný důvod a požadavek musí být přiměřený.

Takovou informací je například informace o těhotenství uchazečky. Gravidita je totiž překážkou pro výkon některých profesí, je tedy i v zájmu ženy, že v dané situaci tento údaj zaměstnavatel zjišťuje.<sup>44</sup> Pokud by v této situaci uchazeč podal nepravdivé informace o své kvalifikaci či právě o těhotenství a mělo by to vliv na výkon povolání podle zvláštních předpisů, byla by takto uzavřená pracovní smlouva relativně neplatná.<sup>45</sup>

Při ucházení se o pracovní místo je zaměstnavatel povinen uchazečům zajistit rovné zacházení, má tedy povinnost přistupovat stejně ke všem osobám bez ohledu na jejich rodinné zázemí, počet dětí či již zmiňované těhotenství. Diskriminace se nemusí dít pouze během výběru z již konkrétních zaměstnanců, ale už při podávání inzerátu, který se může dostat k předem neurčeným zájemcům o práci. Tedy už při oslovování potenciálních zaměstnanců o práci musí být zaměstnavatel naprosto korektní a musí se vyhnout diskriminačním počínům. Tím

---

<sup>43</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 251-252

<sup>44</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 169-171

<sup>45</sup> Štefko, M., Vysokajová, M. Personální vademecum. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016, s. 15

se myslí například inzerát, kdy inzerent požaduje na danou pozici pouze bezdětné ženy do třiceti let, ačkoli neexistují žádné ospravedlnitelné důvody pro takovéto požadavky.<sup>46</sup> Stejně tak není ospravedlnitelné, nepřijmout uchazečku na pracovní pozici kvůli jejímu těhotenství, jelikož by mu přijetí takové uchazečky mohlo způsobit finanční ztrátu zaměstnavatele kvůli jejímu následnému odchodu na mateřskou dovolenou.<sup>47</sup>

V § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách je stanovena povinnost podrobit se lékařské prohlídce jakéhokoli pracovního poměru bez ohledu, zda se jedná o práci rizikovou či nikoli. Pokud se uchazeč o zaměstnání takové prohlídce nepodrobí, je na něj nahlíženo jako na nezpůsobilého práce. V případech, kdy se uchazeč usiluje o vykonávání práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, lékařská prohlídka není ve všech případech nutná. Její nutnost v těchto případech stanoví zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů nebo jiné právní předpisy (např. pro řidiče z povolání zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích).<sup>48</sup>

Tato prohlídka se koná z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců. Navíc i zaměstnavatel má povinnost zajistit svým zaměstnancům nepřípustnost výkonu prací, které by mohly mít negativní vliv na jejich zdravotní stav a neodpovídaly jeho zdravotní způsobilosti. Lékař ve své zprávě podá zaměstnavateli své vyjádření, zda daná osoba je, či není způsobilá vykonávat pracovní pozici, na kterou by měla být přijata. Pokud se tedy při lékařské prohlídce prokáže, že uchazečka o pracovní pozici, která je zapovězena těhotným zaměstnankyním, těhotná je, lékař prohlásí, že není způsobilou pro výkon takové pracovní pozice.

Stejně tak má právo se uchazečka o pracovní pozici právo informovat o možných rizicích pro její možné budoucí těhotenství, tedy aby se při plánování svého těhotenství mohla vyhnout faktorům, které by mohly negativně ovlivnit vývoj jejího plodu. Dále má žena právo se informovat o podmínkách pro kojení v práci nebo o vhodných prostorách na odpočinek pro kojící ženy a matky

---

<sup>46</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M.. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 18-19

<sup>47</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. listopadu 1990, sp. zn. C-177/88 Dekker

<sup>48</sup> Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a nejvyššího soudu. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017, s. 23

do devátého měsíce po porodu dítěte.<sup>49</sup> Tyto informace jsou pro uchazeče velmi důležité pro hodnotící fázi před uzavřením pracovního poměru, jelikož v této fázi nehodnotí pouze zaměstnavatel, zda se daná osoba na konkrétní pozici hodí. I potenciální zaměstnanec zvažuje, zda je pro něj takové pracovní místo vhodné nejen po kariéřní stránce, ale i po stránce jeho osobního zdraví či případně pro zdraví jím vychovávaných dětí a dětí, které by mohly vzejít z budoucího těhotenství.<sup>50</sup>

## 2.2 Uvědomění zaměstnavatele o těhotenství zaměstnankyně

Jak už bylo zmiňováno, zaměstnankyně nemá žádnou zákonem danou povinnost zaměstnavatele o svém těhotenství uvědomit. Čistě teoreticky se tedy může stát, že žena bude své těhotenství tajit až do chvíle, kdy zaměstnavateli oznámí, že odchází na mateřskou dovolenou, a ani nemáme zákonem konkrétně určený okamžik, od kterého se zaměstnankyně označuje jako „těhotná zaměstnankyně“.

Jsme tedy v komplikované situaci, kdy na jedné straně zákon zaměstnavateli ukládá povinnost své těhotné zaměstnankyně chránit, na straně druhé tyto zaměstnankyně nemají žádnou povinnost své těhotenství zaměstnavateli oznámit, tedy umožnit mu jejich ochranu.

Směrnice Rady 92/85/ES v 2 odst. a) jasně říká, že „*těhotnou zaměstnankyní*“ se rozumí *těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*. Toto ustanovení je zcela logické – pokud žena zaměstnavateli neoznámí skutečnost, že je těhotná, zaměstnavatel nemá povinnost a ani nemůže ji chránit. Pokud by se například sám domníval, že je zaměstnankyně těhotná, a pouze na základě své domněnky ji přeložil na jinou práci, porušil by svou

---

<sup>49</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 51-52

<sup>50</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 254

povinnost rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace, což je naprosto nepřipustné.<sup>51</sup>

Slovenský Zákonník práce<sup>52</sup> sice zaměstnankyním přímo nenařizuje povinnost oznámit svému zaměstnavateli své těhotenství, ale v § 40 odst. 6 za těhotnou zaměstnankyni označuje takovou zaměstnankyni, která o své graviditě informovala svého zaměstnavatele písemně a zároveň to doložila lékařskou zprávou. V Německu či Rakousku je jasně daná povinnost své těhotenství a předpokládaný termín porodu zaměstnavateli oznámit. V Německu je těhotná zaměstnankyně povinna tak učinit, jakmile se o svém stavu dozví. Navíc si zaměstnavatel může vyžádat zprávu od lékaře či porodní asistentky. V Rakousku je těhotná zaměstnankyně povinna své těhotenství a předpokládaný termín porodu zaměstnavateli oznámit co nejdříve od chvíle, kdy se o svém stavu dozvěděla, a stejně jako v Německu má zaměstnavatel právo si vyžádat lékařskou zprávu. Dále má povinnost informovat zaměstnavatele i o případném předčasném ukončení těhotenství.<sup>53</sup>

Domnívám se, že by zaměstnankyně měly mít povinnost o svém stavu zaměstnavatele informovat, a to z toho důvodu, že se v tomto případě nejedná pouze o zdraví matky, ale i o zdraví nenarozeného dítěte. Zcela jistě je na místě zmínit i zájem zaměstnavatele, a to v oblasti organizace práce. Je vcelku pravděpodobné, že bude potřeba kvůli případnému přeložení těhotné zaměstnankyně na jinou pracovní pozici či následné mateřské dovolené přijmout na uvolněnou pozici jiného pracovníka, což nepochybně vyžaduje dostatečnou časovou rezervu. Oznámení těhotenství je ale pro mnoho žen velmi intimní a citlivou záležitostí.

Je nezpochybnitelné, že těhotenství ženy je třeba chránit od jeho samotného počátku, ovšem to lze obtížně, jelikož je během prvního trimestru těhotenství gravidita zpravidla okem neznatelná. Bohužel 25 až 40 % těhotenství končí během prvních dvanácti týdnů spontánním potratem, první týdny či měsíce těhotenství jsou záležitostí nejistou. Dále je možné těhotenství ukončit uměle, a to

---

<sup>51</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M.. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 21

<sup>52</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>53</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 86



do dvanáctého týdnu těhotenství z vlastní vůle ženy nebo čtyřiačtyřicátého týdne těhotenství z medicínských důvodů.<sup>54</sup>

Je tedy pochopitelné, že se některé ženy během prvních měsíců zdráhají o svém těhotenství hovořit. Jistou roli v tom může hrát samozřejmě obecně zažitá pověřivost, ale i předchozí negativní zkušenosti. Osobně jsem se s touto situací setkala, kdy má kolegyně otěhotněla během dvouměsíční výpovědní doby, ale odmítala to oznámit svému nadřízenému nebo personálnímu oddělení, jelikož již dříve prodělala spontánní potrat ve třináctém týdnu těhotenství a nechtěla své těhotenství prezentovat.

Osobně bych povinnost uvědomit svého zaměstnavatele o graviditě a předpokládaném termínu porodu do českého právního řádu zakotvila. Neklonila bych se například k německé úpravě, dle které je nutno zaměstnavatele uvědomit, jakmile se o svém stavu zaměstnankyně dozví. Volila bych například stanovení lhůty, do kdy je zaměstnankyně takovýto úkon učinit, například do dvacátého týdne těhotenství, kdy je riziko spontánního potratu již znatelně nižší než v prvních týdnech těhotenství.

### **2.3 Změny obsahu pracovního poměru**

Aby zákon poskytoval možnou flexibilitu pracovněprávním vztahům, existuje v českém právním řádu institut změny pracovního poměru. Pokud by takové změny nebyly možné, docházelo by tak k naprosto zbytečnému ukončování pracovních poměrů, což by nebylo v zájmu zaměstnanců, zaměstnavatelů ani státu. Změny mohou nastat ve dvou případech, a to změna subjektu a změna obsahu pracovního poměru. Co se týče změny subjektů, je vyloučeno, aby nastala změna na straně zaměstnance, jelikož práce musí být vykonávána osobně a zaměstnanec nemůže být nikým zastoupen. Z toho vyplývá, že změna subjektu je možná jedině v případě zaměstnavatele, kdy práva

---

<sup>54</sup> Kovář, P. Potrat a potracení, Rady gynekologa MUDr. Petra Kováře, Gynprenatal, [online], [cit. 2.10.2020], dostupné z: <https://www.gynprenatal.cz/potrat-a-potraceni>

a povinnosti zaměstnavatele přechází na jiný subjekt, která se jich ujímá v rozsahu jako zaměstnavatel předešlý.<sup>55</sup>

Nicméně mnohem častější změnou, než je změna subjektu pracovního poměru, je změna obsahu pracovního poměru. Při změně obsahu pracovního poměru se mění práva a povinnosti, které vůči sobě zaměstnanec a zaměstnavatel mají. Měnit se může například délka pracovního úvazku nebo rozvržení pracovní doby. Rozsah změn je téměř neomezen, nicméně se nesmí dostat do konfliktu s právním řádem nebo dobrými mravy.<sup>56</sup>

Změna obsahu pracovního poměru se děje zpravidla dvoustranným jednáním, kdy se obě strany pracovněprávního poměru shodnou na konkrétních změnách práce. Nicméně do změn pracovního poměru může zasáhnout i zákon svými kogentními ustanoveními či kolektivní smlouva, kterou je zaměstnavatel vázán. V určitých situacích je tedy nutná změna obsahu pracovního poměru, jinak by daný pracovní poměr, jak byl doposud upraven pracovní smlouvou, byl v kolizi s právní úpravou. V těchto případech je nahrazena vůle stran pracovněprávního poměru vůlí zákonodárce, která je zakotvena v právním řádu.<sup>57</sup>

Bohužel se zde opět setkáváme s problémem, který jsem zmiňovala již v předešlé kapitole. Jedná se o situaci, kdy zaměstnankyně nemá podle českého právního řádu žádnou povinnost informovat svého zaměstnavatele o svém těhotenství. Jestliže zaměstnankyně takovou informaci svému zaměstnavateli neposkytne, zaměstnavatel nemůže reagovat změnou obsahu pracovního poměru a chránit ji tak před pracemi, které by jí nebo plodu mohly ublížit.<sup>58</sup>

Na druhou stranu zaměstnanec nesmí být zaměstnavatelem znevýhodňován z důvodu rodičovství či těhotenství, pokud by to vyloženě nebylo v jeho vlastním zájmu či zájmu dítěte.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 143

<sup>56</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 93

<sup>57</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 273

<sup>58</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 44

<sup>59</sup> Štefko, M., Vysokajová, M. Personální vademecum. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016, s. 74

### 2.3.1 Převedení zaměstnance na jinou práci

Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou vázáni pracovní smlouvou. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel zadává. Zaměstnavatel je naopak povinen zadávat svým zaměstnancům pouze takovou práci, jejíž náplň je uvedena v pracovní smlouvě.

Nicméně může nastat několik objektivních důvodů, při kterých má zaměstnavatel možnost nebo dokonce povinnost převést svého zaměstnance na jinou pracovní pozici, která neodpovídá náplni práce původně uvedené v pracovní smlouvě. Tyto změny nastávají v zájmu zaměstnance, protože dosavadní práce nemůže být z určitých objektivních důvodů zaměstnancem vykonávána. Mezi zmíněné objektivní důvody patří například těhotenství zaměstnankyně nebo ochrana zdraví třetích osob. Převedení na jinou práci může zaměstnavatel provést, i když absentuje souhlas zaměstnance s takovýmto krokem. Právní řád toto umožňuje z důvodu ratifikace mnoha mezinárodních smluv, které staví zdraví jedinců jako prioritu nad výdělečnou činností. Nesmíme však zapomínat, že se nesmíme dostat do konfliktu s Listinou základních práv a svobod, která zakazuje nucenou práci. Je tedy nutné najít kompromis mezi veřejným zájmem ochrany zdraví a zaručeným právem na svobodnou volbu povolání.

Pokud žena plní mateřské poslání, tedy je těhotná, kojí nebo je do devátého měsíce po porodu dítěte, zaměstnavatel je povinen převést ji na jinou práci, pokud dosavadní práce ohrožuje podle lékařského posudku její zdraví či zdraví dítěte, sama požádala o převedení z noční práce na práci denní nebo je objektivně daná práce zakázána ženám v jejím pracovním zařazení. Při převedení na denní práci z práce noční je nutný souhlas zaměstnankyně, jelikož je potřeba, aby o toto převedení sama požádala z vlastní vůle. Převedený zaměstnanec by i na svém novém pracovním zařazení měl mít možnost využít své schopnosti a svou kvalifikaci.

Převedení na jinou práci musí být pouze dočasné a ve chvíli, kdy pomínou okolnosti, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, odpadnou, je zaměstnanec zařazen zpět na své původní pracovní místo. Pokud se tedy nedohodnou se zaměstnavatelem jinak.

Jelikož je zde možnost, že žena převedená na jinou pracovní pozici si může pohoršit ohledně platových podmínek, je zde vyrovnávací příspěvek v těhotenství. Ten slouží nejen jako finanční kompenzace za snížený výdělek, ale snaží se předcházet situacím, kdy by žena důvody pro převedení na jinou práci kvůli platovému pohoršení schválně tajila, a tak případně mohla ohrozit nejen své zdraví, ale i zdraví dítěte, což by nebylo ve veřejném zájmu. Není však výjimkou, že žena místo převedení na jinou práci je svým lékařem zneschopněna práce, a tak ještě před nástupem na mateřskou dovolenou je uznána za dočasně práce neschopnou.<sup>60</sup>

### 2.3.2 Přeložení do jiného místa výkonu práce

Přeložením do jiného místa výkonu práce se mění obsah práce tak, že zaměstnanec je trvale přeložen na jiné místo výkonu práce, než je stanoveno v pracovní smlouvě. Toto přeložení musí být nezbytné pro provozní potřeby a musí se tak stát pouze se souhlasem zaměstnance. Formu souhlasu zákon blíže nespecifikuje, nicméně za nejvhodnější je považována forma písemná.

Přeložení se uskutečňuje pouze v rámci jednoho zaměstnavatele a nadřízeným se přeloženému zaměstnanci stává příslušný vedoucí organizační složky, na kterou je zaměstnanec přeložen.

O přeložení se však nejedná, pokud je v pracovní smlouvě uvedeno více míst výkonu práce nebo je místo výkonu práce stanoveno velmi široce. Jako místo výkonu práce tedy může být uvedena konkrétní provozovna zaměstnavatele, město (např. České Budějovice, Brno, Ostrava atd.) nebo ještě více široce veškeré provozovny zaměstnavatele. Z nálezu Ústavního soudu ze dne 12. května 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10 vyplývá, že pokud zaměstnanec souhlasí se široce vymezeným místem pracoviště, je to jeho svobodná vůle, ačkoli se to pro něj může stát později nevýhodným, a nemůže se tak dovolávat neplatnosti kvůli neurčitosti.

---

<sup>60</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 113-115

Vyšší ochrany v zákoně požívají těhotné ženy, zaměstnanci pečující o dítě do osmi let věku, osamělí zaměstnanci pečující o dítě do patnácti let věku a zaměstnanci, kteří se starají o osobu podle zvláštních právních předpisů. Tyto vyjmenované osoby mohou být přeloženy na jiné místo výkonu práce, pouze pokud o to samy zažádají<sup>61</sup>. Nutno však podotknout, že každý zaměstnanec bez ohledu na rodinné poměry, musí s přeložením výslovně souhlasit. Tudiž institut zvýšené ochrany některých zaměstnanců při přeložení se může jevit jako nadbytečný.<sup>62</sup>

Myslím si, že možnost přeložit zaměstnance, který požívá vyšší ochrany, pouze na jeho žádost není úplně šťastné. Ze znění daného ustanovení totiž vyplývá, že zaměstnavatel nemá takovému zaměstnanci možnost přeložení ani navrhnout. Z tohoto důvodu se domnívám, že vhodnější by bylo, aby tito zaměstnanci, stejně jako zaměstnanci, kteří zvýšenou ochranu nepožívají, mohli pouze vyslovit svůj souhlas či nesouhlas s přeložením i na návrh zaměstnavatele, nikoli pouze na návrh svůj.

### **2.3.3 Dočasné přidělení**

Při dočasném přidělení je zaměstnanec přidělen dočasně na pracovní místo u jiného zaměstnavatele. Může se tak stát pouze ve dvou případech, a to při agenturním zaměstnávání a při prohlubování profesní kvalifikace a vzdělání. Takto dočasně přidělený zaměstnanec musí s dočasným přidělením souhlasit, jde tedy o trojstrannou dohodu a musí být zaručeny stejně kvalitní pracovní a platové podmínky, jako by měl u svého zaměstnavatele. Navíc, pokud zaměstnanci, mezi které je zaměstnanec přidělen, mají lepší pracovní a platové podmínky, přidělený zaměstnanec musí mít podmínky s nimi srovnatelné. Těhotné zaměstnankyně a osoby pečující o dítě zde tedy požívají stejné ochrany, jako ve svém zaměstnání.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> § 240 odst. 1 za středníkem zákoníku práce

<sup>62</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 149

<sup>63</sup> Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s.74

#### 2.3.4 Pracovní cesta

V případě pracovní cesty se setkáváme se situací, kdy zaměstnavatel vysílá svého zaměstnance mimo místo výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě. Souhlas s vysíláním na pracovní cesty zpravidla zaměstnanec vyjadřuje už při podpisu pracovní smlouvy, ve které je ustanovení ohledně pracovních cest. Na druhou stranu toto ustanovení tam být nemusí, může být tedy doplněno dodatečně nebo zaměstnanec vyjadřuje souhlas pokaždé, kdy má být na nějakou pracovní cestu vyslán. Ačkoli jde o jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele, vidíme, že bez souhlasu nelze zaměstnance na pracovní cestu vyslat.

Zvýšenou ochranu v tomto případě mají těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě do osmi let, osamělí zaměstnanci pečující o dítě do patnácti let a zaměstnanci, kteří se starají o osobu, která je fyzicky závislá na pomoci druhých. Tito zaměstnanci mohou být zaměstnavatelem vysláni na pracovní cestu mimo obvod svého bydliště pouze za podmínky, že s tím souhlasí. V těchto případech nezáleží, zda zaměstnanci již dříve podepsali generální souhlas s pracovními cestami. Je tedy nutné, aby při každé pracovní cestě mimo obvod svého bydliště pokaždé opakovaně vyslovili souhlas s danou pracovní cestou.

Pokud však zaměstnanec teprve nastupuje do nové práce a uzavírá pracovní smlouvu v době, kdy již o nezletilé dítě do stanoveného věku pečuje, a součástí této pracovní smlouvy bude dohoda o vysílání na jakékoli pracovní cesty, již není potřeba, aby tento zaměstnanec dával souhlas s konkrétní pracovní cestou, na kterou ho zaměstnavatel vyšle.<sup>64</sup>

Zvýšená ochrana těhotných zaměstnankyň a osob, které pečují o dítě, je zcela jistě nepostradatelná. Nejenže pracovní cesty zpravidla zasahují do mimopracovní doby, tedy doby, kterou zaměstnanec zpravidla využívá k odpočinku nebo právě starosti o děti, ale ne zcela výjimečně jsou vícedenní, což může být pro osoby pečující o dítě velkou komplikací a pro těhotné ženy i velkou fyziologickou zátěží. Považují tedy za zcela legitimní, že si tyto skupiny

---

<sup>64</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 119

zaměstnanců mohou svobodně zvolit a uvážit, zda s pracovní cestou budou souhlasit, či nikoli s ohledem na svou rodinnou situaci či zdravotní stav nebo zdravotní stav nenarozeného dítěte.

## 2.4 Pracovní doba

Pracovní doba je zákonem definována jako „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,*“ Má se tedy zato, že pracovní dobou je doba, kdy zaměstnanec na pracovišti byl, ale nepracoval nikoli vlastní chybou, ale vinou zaměstnavatele, že mu práci nepřidělil.<sup>65</sup> Zákon stanoví, že maximální délka trvání pracovní doby je čtyřicet hodin týdně, máme tedy stanovenou týdenní pracovní dobu, která hraje důležitou roli zvláště při posuzování práce přesčas. Pracovní doba může fungovat v několika režimech, které ovlivňují maximální počet hodin práce týdně – při jednosměnném provozu 40 hodin, při dvousměnném 38,75 hodin a při třisměnném pracovním režimu je maximální stanovená pracovní doba na 37,5 hodiny týdně. Zaměstnavatel má ovšem možnost stanovenou týdenní pracovní dobu zkrátit, aniž by snižoval mzdy, a to interním předpisem nebo kolektivní smlouvou s odborovou organizací.<sup>66</sup>

### Rozvržení pracovní doby

Rozvržením pracovní doby se rozumí rozhodnutí zaměstnavatele, v jakém režimu bude pracovní doba fungovat. Je zcela na jeho zvážení, zda zvolí jednosměnný či vícesměnný provoz, rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Stejně tak může zvolit tzv. pružné rozvržení pracovní doby, kdy v základní pracovní době, která není stanovena zákonem musí být zaměstnanec na svém pracovišti v konkrétně určenou dobu, kdežto ve volitelné pracovní době, si

---

<sup>65</sup> Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a nejvyššího soudu. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017, s.55

<sup>66</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 56

zaměstnanec může určit sám začátek a konec pracovní doby.<sup>67</sup> Pružnou pracovní dobu vyhledávají spíše ženy, převážně matky dětí do šesti let kvůli možnosti přizpůsobit si pracovní režim podle rodinných potřeb, nicméně podíl žen pracujících v pružné pracovní době je zhruba stejný jako podíl mužů. Bohužel režim pružné pracovní doby nabízí stále malá část zaměstnavatelů, a to kvůli zažitým stereotypům.<sup>68</sup>

#### **2.4.1 Přestávky v práci**

Přestávky v práci slouží ke zregenerování organismu a odpočinku v době pracovní směny. Každý zaměstnanec má právo na třicetiminutovou přestávku nejpozději po šesti hodinách práce. Jelikož tato doba není dobou pracovní, zaměstnanec má právo se vzdálit ze svého pracoviště. Na druhou stranu se tato přestávka na jídlo a oddech ani nezapočítává do pracovní doby.<sup>69</sup>

Odlišnou je ovšem přestávka ke kojení. Na tu má nárok žena kojící své dítě. Pokud žena pracuje po stanovenou pracovní dobu, do jednoho roku dítěte má právo na dvě půlhodinové přestávky za směnu a další tři měsíce má právo na jednu půlhodinovou přestávku ke kojení za směnu. Tyto přestávky se na rozdíl od přestávek na jídlo a oddych započítávají do pracovní doby a náleží za ně náhrada mzdy.<sup>70</sup>

#### **2.4.2 Práce přesčas**

Práce přesčas je práce vykonána nad rámec pracovní doby, pokud to zaměstnavatel zaměstnanci nařídil, nebo s tím alespoň souhlasil. Práce přesčas by neměla být běžnou záležitostí, ale měla by nastávat jen ve výjimečných případech. Práce přesčas významně zasahuje do soukromého života zaměstnance, jelikož

---

<sup>67</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 209

<sup>68</sup> Sirovátka, T., Hora, T., ed. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, s. 23

<sup>69</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 216

<sup>70</sup> § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů



dochází ke zkracování doby, kterou má zaměstnanec určenou k odpočinku.<sup>71</sup> Nařízená práce přesčas je možná pouze s limitem 8 hodin týdně a nesmí překročit 150 hodin v kalendářním roce. Navíc celkový rozsah práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin týdně během 26 po sobě jdoucích týdnů, toto omezení může prolomit pouze kolektivní smlouva, která může práci přesčas rozšířit až na 52 po sobě jdoucích týdnů.

Práci přesčas není doba, kterou si zaměstnanec napracovává nad rámec standardní pracovní doby kvůli čerpání pracovního volna, které mu bylo poskytnuto na základě jeho vlastní žádosti.

Práci přesčas však nemůže zaměstnavatel nařídit všem a některým skupinám zaměstnanců je dokonce práce přesčas zakázána zcela. Pokud zaměstnanec či zaměstnankyně pečují o dítě mladší jednoho roku, těmto zaměstnancům nesmí zaměstnavatel jednostranně práci přesčas nařídit. Aby práce přesčas u nich byla možná, musí s tím sami zaměstnanci souhlasit. V tomto případě tedy záleží na dohodě stran pracovní smlouvy.

Máme tady ovšem již výše zmíněnou skupinu zaměstnanců, kteří mají práci přesčas zcela zakázanou. Do této skupiny patří zaměstnanci nezletilí (tedy od patnácti do osmnácti let) a těhotné zaměstnankyně. Není tedy možné zákaz prolomit ani dohodou zaměstnance a zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvou.<sup>72</sup> Důvodem takového přísného zákazu je veřejný zájem na zvýšené ochraně těchto osob, jelikož práce přesčas zvyšuje fyzické i psychické vypětí člověka, což by u těchto skupin zaměstnanců mohlo mít značný negativní vliv na jejich zdraví, případně na správný a zdravý vývoj plodu v těle matky.

Nabízí se však otázka, zda by nebylo vhodné a žádoucí v rámci smluvní svobody umožnit zaměstnavateli dohodu s těhotnou zaměstnankyní na možné práci přesčas. Pokud by práce přesčas neohrožovala ženu ani její nenarozené dítě na životě či zdraví, měla by být ctěna autonomie vůle zaměstnankyně, aby mohla mít možnost rozhodnout se, zda s prací přesčas souhlasí, nebo ne. Od práce přesčas se odvíjí i finančně výhodnější hodnocení její práce, tudíž by mohla sama mít zájem si takto finančně polepšit. Samozřejmě jen pokud by to bylo ve shodě s jejím zdravotním stavem a lékař by prací přesčas nedoporučil omezit. Pokud se

---

<sup>71</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 383

<sup>72</sup> Erényi, T. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, s. 73-74

podíváme do okolních zemí, zjistíme, že na Slovensku je možné, aby těhotná žena přesčas pracovala, je však nutný její souhlas. V Německu a v Rakousku je práce přesčas pro těhotné ženy a kojící matky zcela zakázána. V Rakousku je ochrana těhotných žen a kojících matek zpřísněna tak, že pokud jejich pracovní doba přesáhne denně 9 a týdně 40 hodin, zaměstnavatel se dopouští trestného činu.<sup>73</sup>

Zastávám názor, že by se těhotným ženám měla umožnit práce přesčas. Klouby bych se řešení, kdy je těhotným ženám povolena práce přesčas, avšak s polovičním limitem, než mají ostatní zaměstnanci (tedy maximálně čtyři hodiny týdně během 26 po sobě jdoucích týdnů). Možnost tento limit prolomit kolektivní smlouvou bych zde nenavrhovala, z důvodu ochrany zdraví.

Opět se nám tu objevuje problém, že v České republice těhotné ženy nemají povinnost svému zaměstnavateli oznamovat, že jsou gravidní. Pokud tedy nastane situace, že zaměstnankyně nechce své těhotenství zaměstnavateli nahlásit, účelově tají, aby měla možnost dosáhnout práci přesčas na příplatky ke své mzdě, tedy vyššímu finančnímu ohodnocení, nebo se o jejím těhotenství zaměstnavatel nedozví jinak, je nemožné zaměstnavatele postihnout, že jí práci přesčas nařizoval nebo se s danou zaměstnankyní na práci přesčas dohodl, ačkoli jako těhotná práci přesčas vykonávat nesmí.<sup>74</sup>

### 2.4.3 Práce v noci

Práce v noci, též práce v nesociální době, se vyznačuje vyšší zátěží pro organismus oproti práci, která se odehrává v běžné denní době. Stejně jako práce přesčas zatěžuje práce v noci organismus fyzickou i psychickou náročností, s čímž se pojí i vyšší bezpečnostní rizikovost takové práce. Nehledě na to, že práce v noci se zpravidla váže na práci ve směnném, nepřetržitém provozu, která se též vyznačuje zvýšenou náročností pro organismus. Kvůli těmto všem uvedeným důvodům je práce v noci zvláště regulována právními předpisy, které mají za cíl minimalizovat bezpečnostní i zdravotní riziko. Jako kompenzace

---

<sup>73</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 58-60

<sup>74</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 45

za takto náročnou práci je zaměstnancům, kteří pracují v nočních hodinách, placena vyšší odměna za odvedenou práci.

Důležitým základem pravidel pro práci v noci je úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, která je pro Českou republiku závazná. Nicméně zákoník práce na tuto úmluvu reaguje a dokonce její pravidla rozšiřuje.<sup>75</sup>

Noční prací se rozumí takový výkon práce, který se děje mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. To ovšem neznamená, že pouze práce, která se striktně odehrává mezi 22. a 6. hodinou je noční prací. Tou se rozumí jakákoli práce, která do tohoto časové úseku zasáhne, i kdyby se mělo jednat o jednu minutu.<sup>76</sup> Dále zde máme pojem zaměstnanec pracující v noci. Tím je osoba, která v rámci své pracovní doby během 24 hodin jdoucích po sobě odpracuje alespoň 3 hodiny v noci, přičemž délka směny nesmí během po sobě jdoucích 24 hodin přesáhnout 8 hodin.<sup>77</sup>

Dalším omezením pro práci v noci je lékařské vyšetření závodním lékařem, které musí potvrdit, že konkrétní pracovník je schopen práci v noci vykonávat. Takováto lékařská prohlídka musí být realizována nejméně jednou do roka, případně i častěji, pokud o to zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele. Zaměstnanec nesmí být nucen si tuto lékařskou prohlídku hradit z vlastních nákladů, ačkoli toto vyšetření není hrazeno veřejným zdravotním pojištěním. Pokud zaměstnanec podle závodního lékaře není způsobilý pro práci v noci, zaměstnavatel je povinen převést ho na jinou práci.<sup>78</sup>

Práce v noci již není od roku 1994 všem ženám zakázána. Jelikož je nemálo institucí, kde je zaměstnáván značný podíl žen a jejich provoz by byl tímto zákazem ohrožen (např. zdravotnictví), ženy na některých pozicích pracovat v noci mohly, ovšem pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku byl stále zákaz absolutní. K odstranění zákazu práce v noci všem ženám se přistoupilo hlavně z důvodu, že tento zákaz ženy diskriminoval na trhu práce<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 389

<sup>76</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 127

<sup>77</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s.145

<sup>78</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 214

<sup>79</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994 Pl. ÚS 13/94 „*Proto stejně jako u noční práce, i v tomto případě, by setrvání na absolutním zákazu vysílat tyto ženy na pracovní cesty, i v případě jejich souhlasu, znamenalo jejich diskriminaci hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.*“

oproti mužům a diskriminace se též odrážela v platových podmínkách, jelikož je práce v noci finančně zdražena, tedy může být pro zaměstnance finančně zajímavou.

Od roku 1994 tedy ženy bez ohledu na těhotenství či péči o malé dítě pracovat v noci mohou. Jak jsem již zmiňovala výše, práce v noci je velmi náročná pro organismus, obzvláště pro gravidní ženu a její plod. Nicméně zakázat jí pracovat v noci může pouze lékař na základě své lékařské zprávy. Při této liberalizaci však zákon zdraví těhotných žen, kojících žen a matek do devátého měsíce po porodu chrání možností požádat o přeložení z práce v noci na práci denní, přičemž zaměstnavatel je povinen takovému požadavku vyhovět, i když by mu to způsobilo značné provozní problémy.<sup>80</sup>

Již jsem tuto otázku zmiňovala v předešlé podkapitole – jaký měl zákonodárce důvod absolutně zakázat těhotným ženám práci přesčas, i když by s ní souhlasili, ale povoluje jim práci v noci? Osobně to vnímám jako velký paradox.

Už bylo zmiňováno, že práce v noci je zpravidla spjata s nepřetržitým provozem na směny, a taková práce je pro tělesnou i duševní stránku zaměstnance velmi náročná. Je dokázáno, že práce na směny a s ní spojená práce v noci je silně stresující, což má za následek dlouhodobou nadměrnou produkci hormonu kortizolu. Tento hormon, pokud je tělem produkován krátkodobě, je vcelku prospěšný. Pokud je však nadměrně produkován dlouhodobě, což u práce na směny zpravidla je, nejspíše se dříve či později objeví zdravotní následky.<sup>81</sup>

Kortizol má vliv nejen na zdravotní stav těhotné ženy, ale i nenarozeného dítěte. Krátkodobá produkce kortizolu plodu škodlivá není. Pokud je ovšem vysoká hladina kortizolu v těle matky dlouhodobě, mění se metabolismus placenty, a to může velmi negativně ovlivnit prenatální vývoj dítěte. V takovém případě je prenatální růst dítěte nadměrně urychlen, aby dítě bylo co nejlépe připraveno na případný předčasný porod. Tento urychlený růst však může

---

<sup>80</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 53-54

<sup>81</sup> Healthline, Is There Any Truth To Cortisol Blocker Claims?, Healthline [online], [cit. 10.11.2020], dostupné z: <https://www.healthline.com/health/diet-and-weight-loss/cortisol-blockers#abnormal-levels>

negativně ovlivnit vývojovou zralost orgánů. Proto se těhotným ženám doporučuje spíše klidový režim.<sup>82</sup>

Domnívám se, že rizikovost práce v noci je z výše zmiňovaných důvodů pro těhotnou zaměstnankyni a její plod daleko rizikovější než práce přesčas, která je jí zakázána absolutně. Z tohoto důvodu bych se klonila spíše právě ke generálnímu zákazu práce těhotným ženám. Přinejmenším by měl zákon, dle mého názoru, vyžadovat potvrzení od ošetřujícího gynekologa, které by konstatovalo, že práce v noci nemá negativní vliv na těhotnou zaměstnankyni a hlavně na její dítě.

#### **2.4.4 Kratší pracovní doba – částečný úvazek**

Částečný úvazek je jedním z řešení, jak sladit soukromý, případně rodinný, a pracovní život, které vyhovuje především rodičům s malými dětmi vzhledem ke snížení týdenní pracovní doby, navíc je možné rozvrhnout pracovní týden jinak než na pět pracovních dní.<sup>83</sup>

Kratší pracovní doba je jedním z příkladů liberálnosti pracovního zákoníku. Jedná se o úkon, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na zkrácení pracovního úvazku, na což samozřejmě reaguje a poměrné snížení finanční odměny za odvedenou práci. Toto ujednání musí být uvedeno v pracovní smlouvě a výslovně vyžaduje oboustrannou shodu stran pracovní smlouvy, jednostranné uplatnění za strany zaměstnavatele je nemožné. Zaměstnavatel má právo toto zkrácení pracovního úvazku nabídnout, nicméně je zcela na zaměstnanci, zda nabídku přijme či ne. Kromě nutné shody smluvních stran a uvedení zkrácení pracovní doby do pracovní smlouvy, více zákoník práce tuto instituci nereguluje až na jedno ustanovení, kdy zaměstnavatel má povinnost přistoupit na zkrácení pracovní doby, pokud ho o to požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec pečující o dítě mladší patnácti let nebo zaměstnanec, který se dlouhodobě stará na fyzické pomoci druhých

---

<sup>82</sup> Australian Spinal Research Foundation, Stress During Pregnancy: How Too Much Stress Alters Amniotic Fluid [6.7.2011], Australian Spinal Research Foundation [online], [cit. 10.11.2020], dostupné z: <https://spinalresearch.com.au/stress-pregnancy-much-stress-alters-amniotic-fluid/>

<sup>83</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 65

dle zvláštních právních předpisů. Takové žádosti může zaměstnavatel nevyhovět pouze v jednom případě, a to pokud by vyhovění žádosti bránilo vážné provozní důvody.<sup>84</sup>

Otázku povinnosti vyhovění (případně nevyhovění) řeší judikatura v rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013, kde se žalovaná domáhá neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla dána podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Žalovaná, matka nezletilé dcery mladší patnácti let, se ještě před nástupem do práce po rodičovské dovolené se zaměstnavatelem dohodla na zkrácení pracovního poměru z původních čtyřiceti hodin na třicet pět hodin, a to z důvodu vyzvedávání dcery v mateřské školce, které by při standardní pracovní době, nestíhala. Ačkoli žalobkyni zaměstnavatel zprvu vyhověl, po několika měsících ji uvědomil, že se povolení ke zkrácené pracovní době ruší z důvodu reorganizace a vážných provozních důvodů, kdy žalobkyně přešla na jinou pracovní pozici. Žalobkyně přešla na přepážkové pracoviště s jasně danými úředními hodinami, které neumožňovaly, aby si žalobkyně každý den zkracovala pracovní dobu o hodinu, kdy by ji musela zastoupit jiná pracovnice, která ovšem tak nemohla naplňovat svou vlastní pracovní agendu.

Zaměstnavatel žalobkyni informoval, že na této pracovní pozici je potřeba pracovník na plný úvazek, tedy na čtyřicet hodin týdně, žalobkyně tedy navrhla ukončení pracovního poměru, ovšem bez odezvy. Žalobkyně z výše zmiňovaných důvodů, pracovní době mateřské školy její dcery, i nadále pracovala ve zkráceném pracovním režimu, což nakonec vyústilo ve výpověď pro neomluvené absence v období dubna a května, ačkoli ji zaměstnavatel již dříve písemně informoval o možnosti ukončení pracovního poměru právě z těchto důvodů.

Ačkoli soud prvního stupně žalobu zamítl, soud druhého stupně změnil rozsudek soudu prvního stupně a žalobě vyhověl, jelikož neshledal závažné provozní důvody pro možnost zrušení kratší pracovní doby. V období dubna a května ještě na daném pracovišti žalobkyni v době absence mohla zastoupit kolegyně paní H., na jejíž místo měla žalobkyně nastoupit po jejím odchodu do důchodu. Na dané pracovní pozici byli tedy dva pracovníci, kteří se mohli

---

<sup>84</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 371

zastoupit, aniž by to narušovalo provozní chod pracoviště. Žalovaný s rozhodnutím nesouhlasil a podal dovolání, navrhoval zrušení rozsudku odvolacího soudu a vrácení k dalšímu projednání.

Nejvyšší soud shledal dovolání opodstatněným a konstatoval, že porušování pracovní doby bylo za strany žalobkyně zaviněné a poznamenal, že se soud druhého stupně nezabýval bližším zkoumáním možnosti zajištění provozu přepážkových pracovišť. Nicméně konstatoval, že: „*Smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich (omluvitelné) jiné osobní a rodinné povinnosti. Proto se posuzování možností zaměstnavatele činí vždy zejména s ohledem na zájmy zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zák. práce.*“ Zdůrazňuje, že možným řešením této situací by bylo možné například přijetím dalšího zaměstnance, který by absenci žalobkyně vyplňoval.

Nejvyšší soud rozsudek soudu druhé stupně zrušil a vrátil k dalšímu řízení, jelikož shledal, že se soud druhého stupně nezabýval otázkou, zda by zkrácená pracovní doba byla vážným narušením provozu pracoviště.

Z jiného rozsudku Nejvyššího soudu<sup>85</sup> vyplývá, že nelze zaměstnanci v žádosti o zkrácenou pracovní dobu nevyhovět z provozních důvodů, pokud je tímto důvodem nedostatečná kapacita zaměstnanců, ačkoli kandidátů na danou pozici je mnoho.

Rodiče dětí do šesti let uvádějí, že v žádosti o zkrácení pracovního úvazku jim brání nižší finanční ohodnocení takovéto práce. S tím mají problém převážně muži, jelikož jsou nejen společností, ale i sami sebou vnímáni jako hlavní živitelé rodiny, tedy by měli do rodinného rozpočtu přispívat vyššími částkami, než jim umožňuje kratší pracovní doba. I to je jedním z důvodů, proč kratší pracovní dobu využívají převážně ženy, kterých takto pracuje zhruba 11,4 %, což je asi dvojnásobek oproti mužům. Finanční ohodnocení však není jediným důvodem, proč není tato možnost úpravy pracovní doby tolik využívána. Většina podniků sice do průzkumů uvádí, že nemá větší problémy se zaměstnáváním na částečný úvazek, na druhou stranu, zaměstnanci však tvrdí

---

<sup>85</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006

úplný opak, a to že ze strany zaměstnavatelů je citelně ztelná neochota takový typ úvazků nabízet.<sup>86</sup>

Jistě není bez zajímavosti, že v Evropské Unii zhruba třetina pracujících žen pracuje na zkrácený úvazek, zatímco v České republice je to zhruba jedna dvanáctina. Nižší podíl pracujících na částečný úvazek v rámci Evropské Unie je už jen pouze na Slovensku a v Bulharsku.<sup>87</sup>

## 2.5 Zákazy některých prací a bezpečnost práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP) je jednou z povinností, které musí dodržovat nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanci a případně další osoby, které se s vědomím zaměstnavatele nacházejí na jeho pracovišti. Cílem BOZP je především předcházení možných známých rizik, které by mohly zaměstnance ohrozit na zdraví, v těch nejhorších scénářích i na životě. Je tedy nejen v zájmu zaměstnanců, aby zaměstnavatel pečlivě BOZP dodržoval, ale je to i v zájmu zaměstnavatele samotného, protože jen zdraví a spokojení zaměstnanci pro něj mohou spolehlivě odvádět jím zadanou práci.

Právní zásady BOZP v České republice jsou odrazem harmonizace českého právního řádu vůči pracovnímu právu Evropské Unie. Zákoník práce je jen základní úpravou BOZP, kterou dále rozvíjí zákon č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).<sup>88</sup>

O zajišťování prevence se stará bezpečnostní technik, čili odborně způsobilý zaměstnanec, který hodnotí možná rizika na pracovištích a hledá jejich možná řešení. Tato pozice však není pro zaměstnavatele povinná. Může ji vykonávat zaměstnavatel sám, jiní zaměstnanci s patřičnou kvalifikací nebo si

---

<sup>86</sup> Sirovátka, T., Hora, T., ed. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, s. 228-229

<sup>87</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 23

<sup>88</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 169



zaměstnavatel může tuto službu objednat od jiného, odborně způsobilého subjektu.

BOZP však není jen povinností zaměstnavatele. Týká se i zaměstnanců, kteří jsou povinni dodržovat konkrétní nařízení a pokyny BOZP. Je povinností zaměstnavatele své zaměstnance v dané problematice důkladně školit. Toto školení musí zaměstnanec absolvovat už při nástupu do práce, dále kdykoli by se měnil druh zaměstnancem vykonávané práce či případně pokud by se měnily technologie, se kterými zaměstnanec přichází do kontaktu, a v dalších případech, které by na BOZP mohly mít vliv.<sup>89</sup>

Zaměstnavatel při přijímání a realizaci opatření BOZP musí vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí:

- a) omezování vzniku rizik,
- b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- f) omezování počtů zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,

---

<sup>89</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 70

- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>90</sup>

Tyto jmenované zásady se ovšem týkají bezpečnosti zaměstnanců obecně. Existují však i konkrétní předpisy pro ženy obecně a ženy v konkrétních sociálních a zdravotních situacích. Všem ženám bez rozdílu je zakázána práce pod zemí při těžbě nerostů a při ražení tunelů a štol. Ovšem i tohoto zákazu existují výjimky. Generální zákaz práce žen neplatí pro ženy, které v na daných místech pracují, ale vykonávají řídicí funkce (a zároveň nevykonávají manuální práce), zdravotní a sociální služby, provozní praxi potřebnou pro studium a práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí např. při dozorčí nebo studijní činnosti.<sup>91</sup>

Dále tu máme směrnici Rady 92/85 EHS<sup>92</sup>, která konkretizuje pracovní podmínky těhotných a kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu. Ta ve svých přílohách konkretizuje fyzikální, biologické a chemické činitele, které mohou být pro zmiňované zaměstnankyně více rizikové než pro ostatní zaměstnance na stejných pracovních místech. Zaměstnavatel se musí s těmito činiteli seznámit a vyhodnotit, jaká ochranná opatření zvolit, aby ohrožené skupiny byly exponovány těmito činitelům co nejméně. Mezi tyto činitele patří:

Fyzikální činitele, pokud se na ně pohlíží jako na činitele poškozující plod nebo takové, které by mohly způsobit odloučení placenty:

- a) nárazy, vibrace a pohyb
- b) manipulace břemeny spojená s riziky, zejména pro zádovou a bederní oblast
- c) hluk
- d) ionizující záření
- e) neionizující záření
- f) extrémní chlad nebo teplo

---

<sup>90</sup> § 102 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>91</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 24

<sup>92</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

- g) pohyby a držení těla, přesouvání buď uvnitř, nebo mimo podnik, duševní a tělesná únava a jiné fyzické vlivy spojené s činností zaměstnankyň

Biologické činitele, pokud by je známo, že ohrožené skupiny by po styku s těmito činiteli musely podstoupit léčbu, která by ohrožovala zdraví nebo život jejich nebo jejich nenarozeného dítěte.

Chemické činitele:

- a) látky označené R 40, R 45, R 46 a R 47 podle směrnice 67/548/EHS
- b) chemické činitele uvedené v příloze I směrnice 90/394/EHS
- c) rtuť a sloučeniny rtuti
- d) antimitotické léky
- e) oxid uhelnatý
- f) chemické činitele se známým a nebezpečným pronikáním pokožkou

Dále těhotným zaměstnankyním zakazuje práci v přetlakovaném prostředí, kontakt s toxoplazmou a virem zarděnek. Pro těhotné a kojící zaměstnankyně je zakázán styk s olovem a sloučeninami olova, pokud tyto látky mohou být absorbovány lidským organismem, a samozřejmě i těžební práce v podzemí.<sup>93</sup>

Pokud zaměstnanec zaregistruje porušování předpisů BOZP ze strany zaměstnavatele, neprodleně o tom zaměstnavatele informuje, může tak učinit i za pomoci odborové organizace. Další možností je kontaktovat úřad práce, nebo oblastní inspektorát práce, které mají úlohu kontrolního a dozorového orgánu, tyto orgány rozhodnou, zda k porušení došlo, či ne a jsou při shledání pochybení ze strany zaměstnavatele oprávněny mu uložit sankce.<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

<sup>94</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 24

## 2.6 Překážky v práci

Od okamžiku, kdy vznikl pracovní poměr, má zaměstnanec povinnost vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel uloží. Naopak má zaměstnavatel svému zaměstnavateli povinnost práci přidělovat a spravedlivě ho za ni odměnit mzdou či platem. Ovšem, mohou nastat situace, které ať už objektivně nebo subjektivně výkonu nebo přidělování práce brání.<sup>95</sup> Aby tyto případy nemusely být důvodem pro ukončení pracovního poměru, zákon předvídá existenci těchto možných skutečností a zná institut překážek v práci, které odborná literatura někdy označuje dočasnou suspenzí pracovního závazku či suspenzí pracovní smlouvy. Ze strany zaměstnance je tedy možné v zákonem předvídaných skutečnostech práci, ke které ho zavazuje jeho pracovní smlouva, neprovádět a zaměstnavatel má povinnost mu toto nekonání práce omluvit, tedy poskytnout mu pracovní volno.

Za odvedenou práci je zaměstnanec odměňován mzdou či platem. Jenže tato odměna mu náleží pouze za fakticky odvedenou práci, kterou ale během překážky v práci nevykonává. Proto zákon ve stanovených případech stanoví právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu, která je zpravidla ve výši průměrného výdělku.<sup>96</sup> Tuto náhradu zákon zaměstnanci přiznává, protože zákonodárce počítá se situací, že ačkoli zaměstnanec práci nevykonává, mzda či plat má vyživovací funkci. Pokud osoba nemá nárok na náhradu mzdy, může mu být kompenzována dávkami sociálního zabezpečení nebo zaměstnanec může zabezpečit jiný subjekt (např. jiný zaměstnavatel, pro kterého byl zaměstnanec uvolněn). Ovšem existují i neplacené překážky v práci, ze kterých zaměstnanci žádné hmotné zabezpečení neplyne.<sup>97</sup>

Jak jsem již zmiňovala, překážky mohou být jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Jednou z překážek na straně zaměstnavatele je prostoj. Ten může nastat ve chvíli, kdy zaměstnavateli nastanou neočekávané provozní problémy, např. přerušení dodávky surovin do restaurace. V takovém případě náleží zaměstnanci 80 % průměrného výdělku. Další překážkou může být

---

<sup>95</sup> Naruší se tedy zásada „Pacta sunt servanda“

<sup>96</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 477

<sup>97</sup> Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 259

přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, tj. nepřízeň počasí a jiných živlů způsobí nemožnost zadávání práce zaměstnanci. V této situaci má zaměstnanec nárok na 60 % svého průměrného výdělku. Třetím případem překážek v práci na straně zaměstnavatele jsou jiné překážky. Ty zákon blíže nespécifikuje (může jít příklad o běh výpovědní doby) a zaměstnanci připadá 100% průměrný výdělek.<sup>98</sup>

Důkladněji zde však rozeberu překážky na straně zaměstnance v rámci tématu této práce.

### **2.6.1 Mateřská dovolená**

Mateřská dovolená je institut, který byl vytvořen za účelem bezprostřední ochrany pokročilého těhotenství, porodu, šestinedělí a péče o novorozence. Ačkoli zákon pracuje s pojmem „dovolená“, nejedná se o dobu určenou pro rekreaci a odpočinek od svých pracovních povinností. Mateřská dovolená je pracovním volnem oprostujícím od pracovních povinností za účelem přípravy na porod, porození dítěte a následné péče o novorozence.

Nutno podotknout, že mateřská dovolená nezasahuje pouze do pracovních záležitostí ženy, ale může zasáhnout její kvalifikační růst nebo zpříčinit zpřetrhání sociálních a osobních vazeb v zaměstnání, což může negativně ovlivnit pozdější uplatnění ženy v pracovní sféře. Bezpochyby se mateřská dovolená znatelně (často i velmi negativně) odráží i na finančním zajištění ženy.

Žena nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla šest až osm týdnů před očekávaným dnem porodu. V období, ve kterém má žena právo mateřské dovolené, má zaměstnavatel povinnost omluvit nepřítomnost ženy na její pracovní pozici. Mateřská dovolená je standardně určena na 28 týdnů, pokud žena má vícečetný porod, mateřská dovolená se prodlužuje na 37 týdnů. Během tohoto období však žena nemá nárok na náhradu mzdy. Může se ovšem stát, že dítě se narodí mrtvé, v tom případě mateřská dovolená trvá čtrnáct týdnů. Pokud žena

---

<sup>98</sup> Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 1. vyd. 2018. s. 80-81

nastoupí mateřskou dovolenou později, než je 6 týdnů před očekávaným porodem, po porodu má pouze na 22 týdnů mateřské, mateřská po porodu se tedy neprodlužuje o nevyužité týdny před porodem. Porod a těhotenství jsou ovšem záležitosti velmi individuální, neovlivnitelné vůlí zaměstnankyně. Může se tak stát, že žena porodí ještě dříve, než by měla nastoupit na mateřskou dovolenou, nebo porodí už během mateřské, ale dříve než byl očekávaný porod. V těchto případech mají ženy nárok na využití celé délky mateřské dovolené.

Zaměstnankyně má právo si mateřskou dovolenou zkrátit a nevyčerpat standardních 28 týdnů. Pokud se tedy rozhodne ji nevyčerpat, případně mateřskou dovolenou přerušit, zaměstnavatel ji nesmí odmítnout opět zadávat práci, ke které se zaměstnankyně zavázala pracovní smlouvou. Mateřská dovolená však nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů, přerušit ji však nelze dříve než šest týdnů po porodu, a tedy dříve než šest týdnů po porodu nesmí být ani ukončena. Setkáváme se tu tedy s absolutním a generálním zákazem výkonu jakékoli práce, což však narušuje autonomii vůle rodiček.<sup>99</sup>

Na druhou stranu šest týdnů zákazu jakékoli práce je zákonem nakázáno z důvodu ochrany rodiček. Žena po porodu potřebuje čas, aby se vyrovnala s porodem, dostala se opět do fyzické a psychické kondice a případně se jí zahojily rány vzniklé v souvislosti s porodem. V tomto období je ženu více chránit, a to jak po stránce zdravotní, tak po stránce sociální.

Pokud se podíváme například na systém mateřské dovolené ve Španělsku zjistíme, že stejně jako v českém systému je povinnost dodržet mateřskou dovolenou prvních šest týdnů po porodu, přičemž již čtyři týdny před očekávaným porodem může využít dávky v mateřství. Prvních šest týdnů po porodu nesmí být přerušeno. Po těchto povinných šesti týdnech má matka nárok na dalších deset týdnů mateřské dovolené, které může využít v návaznosti na šestinedělí, může si je libovolně rozvrhnout během prvního roku od narození dítěte nebo dva z těchto deseti týdnů může postoupit na osobu, která se bude o dítě starat. Pokud matka zemře, šestnáct týdnů mateřské dovolené, které by jí náležely, přecházejí na druhého rodiče.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> § 195 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>100</sup> Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, Duración, Nacimiento y cuidado de menor, Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones [online],[cit. 27.10.2018], dostupné z:<http://www.seg->

Možné pracovní znevýhodnění žen v pracovní oblasti z důvodu těhotenství a mateřství je od roku 2009 mírněna možností, aby na mateřskou dovolenou nastoupil otec dítěte (případně manžel zaměstnankyně). Ačkoli muž má též nárok na peněžitou pomoc v mateřství, bylo by jistě vhodnější ji nazývat peněžitou pomocí v otcovství či otcovská dovolená. Aby muž na peněžitou pomoc dosáhl, musí s matkou dítěte uzavřít písemnou dohodu. Stále zde však platí povinnost matky dodržet poporodní šestinedělí, dřívější nástup otce na peněžitou pomoc je nemožný.

Setkáváme se opět s problémem, že žena nemá povinnost svému zaměstnavateli své těhotenství, natož datum očekávaného porodu oznámit. Pozdní oznámení těchto skutečností tak znevýhodňuje zaměstnavatele a může mu to způsobit nemalé problémy v organizaci práce, aby případně na místo zaměstnankyně mohl najít dočasný zástup.<sup>101</sup>

## 2.6.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená přísluší jak matce, tak otci dítěte. Na rozdíl od mateřské dovolené už se nejedná o dobu, kdy se žena srovnává s následky porodu, ale jedná se o institut, který je určen primárně pro prohloubení péče o dítě, a to maximálně do tří let jeho věku.

Rodičovská dovolená je v českém prostředí poměrně nový pojem, kterému předcházela institut „další mateřské dovolené“. S rodičovskou dovolenou se setkáváme až v roce 2001 a nahrazuje zmiňovanou „další mateřskou dovolenou“, na kterou mohly nastoupit pouze zaměstnankyně, tedy ženy.

Zaměstnanec, který chce nastoupit na rodičovskou dovolenou, musí podat svému zaměstnavateli žádost, jejíž formu zákon blíže nespecifikuje, může být tedy jak písemná, tak ústní, s uvedením, na jak dlouhou dobu o rodičovskou dovolenou žádá. Zaměstnavatel má povinnost této žádosti zcela vyhovět, bylo by tedy na místě místo termínu „žádost“ použít termín „oznámení“. Na rodičovskou

---

social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/0b5879ed-1156-4676-b38c-7229dcba9c49/descansoet

<sup>101</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 81-90

dovolenou může nastoupit matka i otec dítěte, případně osoba, která převzala péči o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo pokud dítěti zemřela matka. V případě úmrtí matky dítěte má osoba, které bylo dítě svěřeno, právo na 22 týdnů rodičovské dovolené, pokud se tak událo mezi třetím a sedmým rokem dítěte.<sup>102</sup>

Bohužel může nastat situace, že dítě zemře. V tom případě mají rodiče právo na rodičovskou dovolenou ještě dva týdny poté, co dítě zesnulo, nejpozději však do jednoho roku, kterého by dítě dosáhlo.<sup>103</sup>

Čerpání rodičovské dovolené není povinné ani pro jednoho z rodičů. Na druhou stranu mají oba rodiče právo o rodičovskou dovolenou požádat. Na rodičovské dovolené tedy může být jeden rodič, rodiče se mohou střídat, nebo mohou být na rodičovské dovolené společně. Nárok na hmotné zajištění při souběžné rodičovské dovolené obou rodičů má nárok jen jeden z nich. Stejná pravidla se týkají i možnosti, že by žena čerpala mateřskou a muž rodičovskou dovolenou.

V případě rodičovské dovolené je chráněn i zaměstnavatel a to tak, že zaměstnanec je vázán dobou rodičovské dovolené, kterou svému zaměstnavateli oznámil ve své žádosti o rodičovskou dovolenou. Pokud se zaměstnanec rozhodne, nebo ho okolnosti donutí rodičovskou dovolenou zkrátit oproti době, kterou uvedl zaměstnavateli ve své žádosti, musí se se zaměstnavatelem dohodnout, zda mu v tomto zkráceném období povolí návrat do práce a zda na původní, nebo jiné pracovní zařazení. Zaměstnavatel má tedy zajištěnu právní jistotu a možnost lépe organizovat práci ve svém podniku.

Ačkoli podle zákona mají rodiče plné právo být na rodičovské dovolené oba dva, jedná se o jev zcela ojedinělý. Nejhlavnějším důvodem je zcela jistě finanční stránka věci. Jak už jsem zmiňovala, nárok na hmotné zajištění má pouze jeden rodič, bylo by tak nutné financovat rodinný rozpočet z jednoho, navíc nijak vysoké příjmu.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 97

<sup>103</sup> Galvas, M. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 484

<sup>104</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 98-99



### 2.6.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Dnešní pracovněprávní i sociálněprávní společnosti se snaží zharmonizovat postavení biologických rodičů a osob, které dítě převezmou do péče, pokud tak rozhodl příslušný orgán, nebo matka dítěte zemřela. Proto i pro ně zná právní řád možnost poskytnutí mateřské a rodičovské dovolené. Opět se tyto instituty netýkají pouze žen, ale i mužů.

Podíváme-li se blíže na mateřskou dovolenou, zjistíme, že žena, která převzala dítě do péče, má nárok na 22 týdnů jejího trvání. Pokud se ujala více dětí, má nárok na 31 týdnů mateřské dovolené. V obou případech je to možné až do jednoho roku dítěte. Stejně jako matka biologická, má po splnění určitých podmínek právo na hmotné zajištění.

V okamžiku, kdy skončí mateřská dovolená, má osoba, která péči převzala, právo na rodičovskou dovolenou stejně jako biologičtí rodiče, a to do tří let věku dítěte. Pokud se náhradní rodiče dítěte ujmou mezi jeho třetím a sedmým rokem, mají nárok na 22 týdnů rodičovské dovolené, která slouží převážně pro sociální začlenění a sžití se s novými podmínkami. Ty nejsou novými pouze pro dítě, ale zcela jistě i pro nového rodiče.

Pokud dítě převezmou náhradní rodiče, nebo se ho ujme otec po smrti matky, mají možnost využití rodičovské dovolené až do věku tří let dítěte.<sup>105</sup>

### 2.6.4 Péče o dítě

Péče dítě zajišťuje nejdříve institut mateřské dovolené, během které se matka stará o čerstvě narozené dítě, které je velmi zranitelné. Následuje možná rodičovská dovolená, která může trvat až do věku tří let dítěte. Rodič má tedy možnost se o dítě starat první tři roky jeho života a být hmotně zajištěný.

Na základě rozhodnutí lékaře o nutnosti péče o dítě mladší deseti let, které z důležitých důvodů, převážně nemoci, nemůže navštěvovat dětské výchovné zařízení nebo školu, nebo se o dítě nemůže starat osoba,

---

<sup>105</sup> Bělina, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 270

kteřá o něj jinak pečuje, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno, a tedy jeho nepřítomnost omluvit. Zaměstnanci v takovém případě přísluší hmotné zajištění podle zákona o nemocenském pojištění.<sup>106</sup>

## **2.6.5 Další překážky v práci**

### **Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení**

Zaměstnanec má nárok jít na vyšetření nebo ošetření k lékaři v pracovní době, pokud není možné ho absolvovat mimo pracovní dobu, má tedy nárok na pracovní volno. Náhrada mzdy nebo platu se však hodnotí podle časové potřeby, jakou by zaměstnanec měl při návštěvě nejbližšího zdravotnického zařízení, které má smlouvu s jeho zdravotní pojišťovnou.

Toto ujednání se samozřejmě týká i těhotných žen, které musí k lékaři chodit na častější prohlídky než ostatní zaměstnanci.

### **Narození dítěte**

Pokud se ženě nebo družce zaměstnance narodí dítě, má zaměstnanec nárok na pracovní volno, aby mohl být přítomen u porodu. Toto pracovní volno je ovšem bez nároku na náhradu mzdy či platu. Nárok na náhradu mzdy či platu má zaměstnanec pouze na dobu, která je nutná pro transport rodičů manželky nebo družky do zdravotnického zařízení.

### **Úmrtí**

Při úmrtí druha, manžela nebo dítěte má zaměstnanec nárok na dva dny pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu. Další jeden den, kdy má

---

<sup>106</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 485

zaměstnanec nárok na pracovní volno a náhradu mzdy či platu, je den pohřbu této zesnulé osoby.

### **Doprovod zdravotně postiženého dítěte**

Pokud je potřeba doprovodit postižené dítě do školy či zdravotnického zařízení, má jeden z rodinných příslušníků právo na pracovní volno. Náhrada mzdy či platu se ale týká pouze šesti dnů v kalendářním roce.<sup>107</sup>

### **2.6.6 Rodičovská dovolená ve Švédsku**

Švédsko na rozdíl od České republiky, která má mateřskou a rodičovskou dovolenou, má pouze jednu - rodičovskou dovolenou, která je kratší než u nás. Možnost zkrátit rodičovskou dovolenou je zapříčiněna daleko větší podporou státních zařízení na úrovni našich jeslí. Rodičovská dovolená je ve Švédsku taky mnohem flexibilnější, než je tomu v Česku.

Ve Švédsku mají rodiče nárok na 13 měsíců placené rodičovské dovolené, kdy jim náleží 80 % platu. Poté nastávají tři měsíce, kdy dostávají paušální částku Tato částka je 180 švédských korun<sup>108</sup> denně, která je stanovena bez ohledu na platové podmínky rodičů.<sup>109</sup> Během třinácti měsíců placené rodičovské dovolené jsou dva měsíce vyhrazené pro matku a dva pro otce, zbylých devět měsíců si mohou švédští rodiče rozdělit podle svého uvážení, nicméně je nepsaným pravidlem, že většinu času rodičovské dovolené tráví s dětmi matka.

Dalším obrovským rozdílem oproti Česku je možnost nenechat si vyplatit celou rodičovskou dávku a rozdělit si ji. Sami si mohou říct, jaké procento z příspěvku chtějí dostávat, a podle toho se určuje délka rodičovské dovolené.

---

<sup>107</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 487-488

<sup>108</sup> Cca 470 korun

<sup>109</sup> Forsakringskassan, Parental Benefit, Forsakringskassan [online], [cit. 12.11.2020], dostupné z: [https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrapenning!/ut/p/z0/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziTTxcnA3dnQ28\\_U2DXQwczTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!!/](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning!/ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziTTxcnA3dnQ28_U2DXQwczTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!!/)

Omezením je osmý rok dítěte, do kterého musí být rodičovský příspěvek vyplacen.<sup>110</sup>

Vícečetný porod pro rodiče znamená, že rodičovská dovolená, kdy rodiče dostávají 80 % platu, se prodlužuje. V případě dvojčat na 480 dnů a v případě trojčat až na 660 dnů.<sup>111</sup>

## **2.7 Nástup do práce po porodu, mateřské dovolené a rodičovské dovolené**

Výše jsem již zmiňovala, že rodičovské povinnosti mohou některým zaměstnancům značně komplikovat jejich uplatnění na trhu práce. Kvůli překážkám v práci, jako jsou mateřská nebo rodičovská dovolená, často ztrácí sociální a pracovní kontakty, přichází o povědomí o aktuálním dění a nových trendech na jejich pracovním zařazení či zcela přichází o některé časově omezené kvalifikace a samozřejmě musíme opět zmínit finanční stránku věci.

Proto se není čemu divit, že zaměstnanci se čím dál častěji snaží vrátit na své pracovní místo dříve, než jim skončí mateřská nebo rodičovská dovolená. Aby takový návrat proběhl co možná nejhladčeji, je vhodné se na dřívějším návratu do práce domluvit se svým zaměstnavatelem předem, ještě před odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Tato domluva je výhodná i pro zaměstnavatele, jelikož lépe může vyhodnotit situaci a zvážit, zda je potřeba přijímat nového zaměstnance. A pokud to potřeba je, zvážit na jaký úvazek.

Aby byl zaměstnanec vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené plnohodnotným článkem v pracovním zařazení, je vhodné, aby byl se svým zaměstnavatelem v kontaktu i v době překážek v práci a mohl se tak stále

---

<sup>110</sup> Křížková, A. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality, s. 131

<sup>111</sup> Forsakringskassan, Parental Benefit, Forsakringskassan [online], [cit. 12.11.2020], dostupné z: [https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrapenning!/ut/p/z0/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziTTxcnA3dnQ28\\_U2DXQwczTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!!/](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning!/ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziTTxcnA3dnQ28_U2DXQwczTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!!/)

orientovat v situaci na pracovním místě a případně si i rozvíjet nebo udržovat svou odbornost.<sup>112</sup>

### **2.7.1 Návrat z mateřské dovolené**

V předchozích kapitolách byla řešena mateřská dovolená a její trvání. Víme tedy, že zaměstnankyně může přerušit svou mateřskou dovolenou dříve než po šesti týdnech od porodu a mateřská dovolená nesmí být kratší než čtrnáct týdnů, toto tedy musí zaměstnankyně i zaměstnavatel respektovat. Zaměstnavatel je však povinen přijmout zpět zaměstnankyni, která ukončí svou mateřskou dovolenou dříve než po 28 týdnech. A stejně tak má povinnost zaměstnankyni vyhovět, pokud se rozhodne zpět nastoupit na mateřskou dovolenou. Pro zaměstnavatele je tato situace velmi nevýhodná, protože zaměstnankyni vyhovět musí, ale on sám kvůli tomu může mít organizační problémy s prací, jelikož se nemůže na danou situaci předpřipravit.

Po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni na pracovní místo, na kterém byla, než odešla na mateřskou dovolenou. Může se tedy stát, že pracovní zařazení, na které se vrací, bude jiné, než pracovní místo uvedené v pracovní smlouvě. Pokud ovšem zaměstnavatel zruší místo, na kterém byla před nastoupením mateřské dovolené, bude zařazena na místo, které je uvedeno v pracovní smlouvě. Tato ustanovení se týkají i muže, který využíval rodičovskou dovolenou po dobu, kdy žena mohla čerpat mateřskou dovolenou.<sup>113</sup>

### **2.7.2 Návrat z rodičovské dovolené**

Zaměstnanec vracějící se z rodičovské dovolené má, na rozdíl od návratu z mateřské dovolené, právo vrátit se na své pracovní místo, které je uvedeno

---

<sup>112</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 105

<sup>113</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 66

v jeho pracovní smlouvě. Pozice, na které byl před nástupem na mateřskou dovolenou, tedy nehraje žádnou roli.

Pokud zaměstnanec využije celou možnou dobu pro čerpání rodičovské dovolené, tedy 3 roky, je vcelku možné, že se během takto dlouhé doby změnila organizační podmínky na jeho původním pracovním místě. Pokud již není možný návrat zaměstnance po rodičovské dovolené na pracovní místo, které má uvedeno v pracovní smlouvě, smluvní strany mají dvě možnosti. Těmi jsou:

- a) změna pracovní smlouvy,
- b) skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí jedné ze stran.

Je nemyslitelné převést zaměstnance na jinou pracovní pozici, než má ve své pracovní smlouvě, bez jeho souhlasu. Samozřejmě i toto pravidlo má výjimku, tou je § 41 zákoníku práce – převedení na jinou práci.

Pokud se zaměstnanec vrací z rodičovské dovolené, ale zaměstnavatel obsadil jeho místo jiným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou, zaměstnavatel nesmí tento problém řešit výpovědí pro nadbytečnost.

Jestliže se zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené rozhodne nenastoupit do práce a nadále pečovat o své dítě, dohodne se se zaměstnavatelem na nenárokovém pracovním volnu. Pokud mu však zaměstnavatel nevyhoví, je zaměstnanec povinen nejpozději do tří let věku dítěte nastoupit zpět na své pracovní místo. Pokud tak neučiní, má zaměstnavatel právo s ním ukončit pracovní poměr výpovědí.<sup>114</sup>

Může však nastat situace, kdy zaměstnanec nemůže nastoupit do práce z důvodu nemožnosti umístit dítě do předškolního zařízení. Tuto kauzu řeší například rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 4411/2007:

Žalobkyně informovala svého zaměstnavatele skrze oddělení práce a mzdy, že má problémy s umístěním svého tříletého dítěte do předškolního zařízení. Je tedy možné, že nebude moci nastoupit po mateřské dovolené<sup>115</sup>, pokud nesežene pro své dítě hlídání. Hlídání nesehnala, a tak do práce

---

<sup>114</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 107-109

<sup>115</sup> Dnes by se jednalo o rodičovskou dovolenou

nenastoupila. Proto ji zaměstnavatel propustil z důvodu hrubého porušení kázně. Zastání se žalovaná dočkala až u Nejvyššího soudu, který konstatoval, že pokud žena informovala o své nemožnosti umístit dítě do předškolního zařízení či zajistit jinou formu hlídání dítěte, nejednalo se z její strany o hrubé porušení kázně, výpověď je tedy neplatná.

Podle zjištěných informací se po skončení rodičovské dovolené, vrací na své původní místo k původnímu zaměstnavateli jen 25 % žen a 12 % žen se zaměstnavatelem shodne na pozdějším nástupu do práce. Až 40 % žen pocítilo při návratu na pracovní trh po rodičovské dovolené jisté problémy. Tím se ovšem vracíme ke konstatování, které jsem zmiňovala již dříve – rodičovství je dnes na trhu práce značným hendikepem a čím více zaměstnanec dětí má, tím méně se stává lukrativním pro zaměstnavatele.<sup>116</sup>

## 2.8 Ochrana při skončení pracovního poměru

Za posledních dvacet byla nejen Česká republika svědkem velkých ekonomických změn. Velkým milníkem nejen pro ekonomiku byl odliv pracovní síly ze zemědělské sféry do sféry administrativní. Aby se zdravě mohla ekonomika vyvíjet, je nutné, aby na sociální změny reagoval i právní řád, což se týká z velké části i pracovního práva.

Jedním z mnoha úkolů pracovního práva je zajistit zaměstnavatelům stabilní zaměstnance a zaměstnancům zajistit možnost stabilního zaměstnání. Na druhou stranu je nutná i možná flexibilita, protože podle Listiny má každý možnost svobodné volby povolání. Flexibilita je umožněna zánikem pracovních vztahů, a to jak jednostranným, tak dvoustranným, někdy k němu dochází na základě právních událostí (např. při úmrtí).<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Sirovátka, T., Hora, T., ed. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, s. 183

<sup>117</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 122

Nutno přiznat, že zaměstnanci požívají při skončování pracovních poměrů vyšší ochrany než zaměstnavatelé. Navíc jsou skupiny zaměstnanců, které ochranu požívají ještě vyšší.

### **Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Výpovědí se rozumí jednostranný akt, jehož důsledkem je ukončení pracovního poměru, vůle je tedy pouze ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k právní jistotě stran pracovněprávního poměru, zde tedy hlavně pro právní jistotu zaměstnance, je nutné podat výpověď písemně. Na výpověď podanou ústně se nahlíží jako na zdánlivé jednání.

Výpověď nabývá účinků až ve chvíli, kdy je druhé straně doručena. Od tohoto okamžiku se odvíjí výpovědní doba, která je zakončena dnem skončení pracovního poměru. Výpověď musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance a zpravidla se tak děje na jeho pracovišti nebo jeho bytě. Pokud dal zaměstnanec souhlas s elektronickou komunikací, je možné mu výpověď doručit elektronicky. Samozřejmě je možnost doručit výpověď i za využití poštovní služby, pokud bylo nemožné zaměstnance kontaktovat dříve jmenovanými způsoby.

Pro výpovědní dobu je rozhodující doručení výpovědi do vlastních rukou a trvá nejméně dva měsíce. Minimální délka výpovědní doby, tedy dva měsíce, je dána zákoníkem práce, zaměstnavatel se však může se zaměstnancem smluvit na výpovědní době, která bude delší. Výpovědní doba se počítá od prvního dne v měsíci následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem následujícího měsíce.

Pokud chce zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, který je členem odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, odborová organizace musí vyslovit s výpovědí souhlas. Pokud zaměstnavatel požádá odborovou organizaci o souhlas s výpovědí, ale ta se do patnácti dnů od podání žádosti nevyjádří, má se za to, že s výpovědí souhlasí.

Pokud odborová organizace vysloví souhlas s výpovědí, tento souhlas je pro zaměstnavatele použitelný dva měsíce.



### 2.8.1 Zákaz výpovědi při těhotenství zaměstnankyně

Pokud se bavíme o těhotenství zaměstnankyně, je zcela irelevantní, zda při doručení výpovědi zaměstnankyně již zaměstnavateli své těhotenství oznámila nebo zda o něm vůbec věděla. O právních důsledcích výpovědi tak rozhoduje znění lékařské zprávy, ve které lékař sděluje, zda v době doručení výpovědi zaměstnankyně již byla gravidní. Doručení výpovědi po okamžiku, kdy žena otěhotněla, se tak stává právně neúčinným.

Pokud tedy zaměstnankyně otěhotněla až při běhu dvouměsíční výpovědní lhůty, tato výpověď je účinná, dochází ke stavení výpovědní doby. Porodí-li živé dítě a nastoupí na mateřskou dovolenou, nastává další překážka výpovědi, kterou je právě mateřská dovolená.

Rozdíl mezi situacemi, kdy výpověď dostane těhotná žena a kdy žena, která dostala výpověď otěhotní vysvětluje Ústavní soud v svém nálezu sp. zn. I. ÚS 3678/18. Konstatuje, že pokud výpověď dostane těhotná žena, výpověď je neplatná (a této neplatnosti je možné se domáhat soudně). Pokud ovšem zaměstnankyně otěhotní až během výpovědní doby, tato doba „*se pouze prodlužuje*“.

Těhotná žena se během těhotenství tedy nachází v ochranné době, během které ji nemůže zaměstnavatel propustit. S těhotnou tak nelze ukončit pracovní poměr ani okamžitým zrušením, protože i okamžité zrušení by se stalo neplatným. Proti výpovědi v ochranné lhůtě se může zaměstnaně bránit nejpozději dva měsíce poté, kdy mělo dojít k ukončení pracovního poměru, u soudu.

Nicméně i těhotnou zaměstnankyni je možné v ochranné době propustit, a to v případech, kdy:

- a) se ruší zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje na jiné místo výkonu práce, než je uvedeno v pracovní smlouvě,
- c) zaměstnankyně se vůči zaměstnavateli zvláště hrubě poruší své povinnosti plynoucí z právních předpisů nebo je

odsouzena pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu.<sup>118</sup>

Díky výzkumům a moderní medicíně je dnes možné, že žena může počít dítě metodou *in vitro*<sup>119</sup>. Nastává tedy otázka, kterou řešil Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku C-506/06 – Mayr, a to zda se žena, které byla vajíčka oplodněna *in vitro*, je považována za těhotnou (a tedy v ochranné době) ve chvíli, kdy byla vajíčka oplodněna, nebo až po přenosu takto oplodněných vajíček do její dělohy. Evropský soud konstatoval, že není možné, aby požívala ochrany jako těhotná zaměstnankyně ve chvíli, kdy její vajíčka byla oplodněna, avšak ještě nebyla přenesena do dělohy. Důvod je prostý – *in vitro* lze provést i „preventivně“ a oplodněná vajíčka do dělohy je přenést až za několik let (v daném případě bylo možné až deset let). Samotné oplodnění vajíček spermiemi partnera *in vitro* samo o sobě tedy nezakládá právo ženy na zákaz výpovědi v době těhotenství. Toto právo nastává až ve chvíli, kdy jsou oplodněná vajíčka přenesena do dělohy ženy.

### **2.8.2 Zákaz výpovědi zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou do dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou**

Stejně jako těhotná žena je i žena na mateřské dovolené více chráněna před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Podle zákona nesmí zaměstnavatel dát výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené. Na rozdíl však od těhotné zaměstnankyně žena na mateřské dovolené nesmí dostat ani okamžité zrušení pracovního poměru pro hrubé porušení svých povinností nebo odsouzení k nepodmíněnému trestu za úmyslný trestný čin.

Zaměstnankyně na mateřské dovolené může být propuštěna ze dvou důvodů:

- a) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části,

---

<sup>118</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 45

<sup>119</sup> Umělé oplodnění ve zkumavce, tzv. IVF (in vitro fertilizace)

- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, pokud se přemísťuje na jiné místo, než které je uvedeno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce.

Může nastat možnost, že k okamžitému zrušení pracovního poměru dojde ještě před nástupem na mateřskou dovolenou. V tomto případě končí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou.<sup>120</sup>

Nutno podotknout, že i muž má stejná práva jako žena na mateřské dovolené, a to v okamžiku, kdy je na rodičovské dovolené shodně jako by byla žena na mateřské dovolené, zpravidla tedy 22 týdnů, případně 37 týdnů při narození vícero dětí. Pokud by muž na takovou ochranu neměl, jednalo by se o diskriminaci pohlaví.<sup>121</sup>

### **2.8.3 Zákaz výpovědi zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou**

U zaměstnanců, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, dochází nezdědka k situaci, že jsou na své pracovní pozici nepřítomni dlouhou dobu, zpravidla až do tří let věku dítěte. Pro pracovní trh je toto ovšem velmi dlouhá doba a velmi často se stává, že za tu dobu dochází u zaměstnavatele k organizačním změnám a snižování stavu zaměstnanců, aby se zvýšila aktivita práce.

Může se ovšem také stát, že zaměstnanec byl na své pracovní pozici nepřítomný několik let, a tak zaměstnavatel na jeho místo přijal osobu na dobu neurčitou. Toto se zpravidla stává v situacích, kdy zaměstnavatel očekává, že zaměstnanec po rodičovské dovolené ani nenastoupí do práce, ale rovnou ji navazuje péčí o další dítě. Může se tedy stát, a stává se to převážně v případě zaměstnankyň, že péče o jejich děti trvá třeba devět nebo i dvanáct let. Nesmíme se tedy divit, že na tak dlouhou dobu přijme zaměstnavatel někoho jiného a již nebude mít zájem původního zaměstnance znovu přijmout na původní pracovní zařazení, jelikož byl tak mimo obor, je tedy pro zaměstnavatele

---

<sup>120</sup> Burdová, E., Schmied, Z., Ženíšková, M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008, s. 63

<sup>121</sup> Halířová, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 130

nezajímavým. Snaží se jim proto nabídnout jiné pracovní místo nebo ukončení pracovního poměru dohodou, takové jednání je však absolutně nepřípustné.

#### **2.8.4 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době**

Zkušební doba je institut pracovního práva, kdy mají zaměstnanec a zaměstnavatel možnost si dobu, po které se mohou rozhodnout, zda jim spolupráce vyhovuje.

Tento institut je na jednu stranu velmi výhodný: obě smluvní strany, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mají možnost si jeden druhého vyzkoušet a zhodnotit, zda o takový pracovní vztah mají zájem. Pokud by o takovou spolupráci stála pouze jedna strana, bez jakýchkoli problémů dojde ke zrušení pracovního poměru.

Samozřejmě každé pro má i své proti. Jak už jsem zmínila, pro ukončení pracovního poměru ve zkušební době stačí vůle pouze jedné ze stran. Takový pracovněprávní vztah může tedy působit stranám nejistotu, což pro ně nemusí být komfortní.

Nutno však poznamenat, že zkušební doba je naprosto dobrovolná a strany se na ní shodnout vůbec nemusí. Jedná se o velmi flexibilní pracovněprávní vztah, jehož flexibilita je kompenzována zmiňovanou právní nejistotou.<sup>122</sup>

Zkušební doba se při případné neshodě stran neukončuje výpovědí. Jde o právní úkon, který ruší pracovněprávní poměr a nevztahuje se na něj ochranná doba. Zkušební doba se tak může zrušit i bez jakéhokoli udání důvodu. Nesmí tak ale učinit prvních kalendářních čtrnáct dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, s. 58

<sup>123</sup> Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a nejvyššího soudu. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017, s. 45

Jelikož tedy nejde o výpověď ze strany zaměstnavatele, ten tak může ukončit pracovní poměr na dobu neurčitou s jinak chráněnými zaměstnanci, tedy např. i s těhotnou zaměstnankyní.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> Hůrka, P. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011.136

### 3 Závěr

Ve své práci jsem se zabývala tématem, jak zákon chrání těhotné ženy a zaměstnance pečující o dítě v pracovněprávních vztazích. Toto téma mi je velmi blízké, jelikož jsem žena, která by se jednou chtěla stát matkou, tedy je vcelku pravděpodobné, že se s problematikou probíranou v mé práci setkám na velmi osobní úrovni.

Pojednala jsem o několika etapách pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kteří jsou rodiči, starají se o dítě nebo jsou v očekávání.

Osobně se domnívám, že zákonem nejobtížněji je upravitelná problematika je otázka budoucího pracovněprávního vztahu, kdy obě strany zvažují, zda s druhou stranou pracovněprávní vztah uzavřou. Na rozdíl od ostatních fází pracovněprávního vztahu, zde jsem se při ucházení o práci setkala s velmi do očí bijící diskriminací, kdy mi potenciální budoucí zaměstnavatel na pohovoru sdělil, že ženy mého věku do hlavního pracovního poměru nepřijímá, jelikož zcela jistě brzy odejdou plnit si své mateřské povinnosti, což je pro něj velmi nekomfortní, jelikož by za ně musel shánět náhradu a zaučovat nové pracovníky. Dodal, že mladá žena je pro něj akceptovatelná pouze jako brigádnice. Bohužel ze svého blízkého okolí vím, že tyto výhrady vůči mladým ženám nejsou výjimkou a zaměstnavatelé vidí rodinu či budoucí zakládání rodiny jako komplikaci.

Další nedostatek v legislativě shledávám nepovinnost těhotných zaměstnankyň informovat zaměstnavatele o své graviditě. Ačkoli je toto sdělení soukromou záležitostí zaměstnankyně, je stěžejní pro ochranu jejího zdraví a zdraví jejího dítěte, což je nejen veřejným zájmem, ale především zájmem jí samotné. Již jsem zmiňovala, že bych nevolila tak radikální řešení jako v Německu, tedy oznámit zaměstnavateli těhotenství, jakmile se o svém stavu zaměstnankyně dozví. Volila bych přiměřenou lhůtu a formu, do kdy a jak ho musí zaměstnankyně o svém stavu uvědomit. Povinnost uvědomit svého zaměstnavatele však nechrání pouze těhotnou zaměstnankyni, ale také zaměstnavatele, který zcela jistě bude muset v souvislosti s tímto stavem řešit personální změny.

Myslím si, že změnou k lepšímu by byla možnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci, který je v chráněné skupině, přeložení na jiné místo výkonu práce, což dnes možné není. Samozřejmě bych ponechala povinný souhlas s takovýmto přeložením, avšak souhlas se týká všech zaměstnanců, ne jen zaměstnanců těhotných nebo pečujících o dítě. Aktuální znění zákona neshledávám jako šťastné řešení

Názorově se nescházím s legislativou v úpravě práce přesčas a práce v noci. Zcela nerozumím, proč těhotná zaměstnankyně může pracovat v noci, ale práce přesčas jí povolena není. Jsem toho názoru, že záleží-li na vůli těhotné zaměstnankyně práce v noci, stejně tak by mělo zůstat na jejím uvážení, zda chce či nechce pracovat přesčas.

Jako další změnu v české legislativě bych uvítala změnu terminologie mateřské dovolené. Od roku 2009 je možné, aby na mateřskou dovolenou nastoupil otec dítěte (případně manžel zaměstnankyně). Nepřijde mi vhodné, aby se mateřské dovolené, na které je muž, říkalo stále „mateřská“, která je odvozena od mateřství, tedy vztahu matky a potomka. Plně souhlasím s návrhy „otcovská dovolená“ či „peněžitá pomoc v otcovství“, i když bych se spíše klonila k prvnímu návrhu. Jsem toho názoru, že změna této terminologie by mohla pomoci nárůstu počtu mužů, kteří by na tuto dovolenou šli místo své partnerky, jelikož se s názvem mohl částečně změnit i pohled společnosti na tyto muže.

Ačkoli se nejedná o otázku legislativní, myslím si, že by pracujícím rodičům nejvíce pomohla změna pohledu společnosti (a hlavně zaměstnavatelů) na ně. Zcela jistě být dobrým zaměstnancem neznamena být špatným rodičem a naopak. Jsem přesvědčena, že pracující rodiče mohou být kariérně stejně úspěšní a přínosní jako lidé bezdětní. Proto si myslím, že diskriminace zaměstnanců s rodinami do naší společnosti nepatří a je naprosto odsouzeníhodná. Z těchto důvodů jsem přesvědčena, že přes všechny možné legislativní změny je nejdůležitější, aby se změnil pohled zaměstnavatelů na své zaměstnance – rodiče.

## Summary

In my diploma work I dealt with topic how the law protects the pregnant women and employees caring about their children in employment relationship. This topic is very close to me because I am also a woman wanting to become a mother one day. So it is probably I am going to have my own experience on a very personal level.

I have discussed about a few steps of the labour law relationship that happening among an employer and an employee that are already parents, they take care about their kids or they are expecting a baby.

Personally I think that the most difficult part of that problematics is the moment when the parties consider to enter into the employment relationship. In this phase I have been witness of a discrimination as nowhere else, in no phase more. The potential employer told me he is not going to employ me because he would have to find someone else to work instead of me one day because he was convinced I would like to get pregnant soon and become a mother, which is very uncomfortable situation for him. He would be able to employ me only as a part-time worker. Unfortunately in my close vicinity there are many cases like this, my experience is sadly not an exception. Employers see a families and probably future families as a complication in their business.

Another lack I found in the Czech legislation regulating that part that pregnant women have no obligation to announce the employer their pregnancy. However it is definitely her privacy it is also very important for her and her babies protection of her life and health. I have already mention in my work that I wouldn't decide for that strict solution as the Germany which is announcement of a pregnancy straight after pregnant woman finds out. In my opinion I would lean towards a reasonable time to announce it. As I already said, this regulation shouldn't serve only to an employee, the pregnant woman, but also as a protection of the employer and the staff changes that mostly must happen.

I think that another good way to go is a possibility of an employer to propose to an employee belonging to one of the protected group to be moved



to another position. Of course I would let the mandatory consent as it is already in our rule of law but in the legislation is missing that opportunity of the employer to offer that possibility. That missing provision I personally perceive as an unhappy solution.

I also cannot agree with the legislation in the part relating to the overtime work and night work. I absolutely do not understand why a pregnant employee can work at the night shift but cannot work overtime. On my opinion if the will of that employee is required in the case of the night shift should be the same rule for the overtime.

I would also appreciate the legislative change in terminology of a maternity leave. Since 2009 is possible for fathers to get to an maternity leave as well. I don't think it is suitable to call that leave "maternity leave" because of the possibility to be done by a fathers, men. I fully agree with an proposition to call that "paternity leave" od "financial assistance in paternity". I would personally vote for the first possibility. I mean that might help men to be more open to that opportunity. This change might in wider context help the society to perceive that men differently, more positively.

Although it is not a legislative problem, I think that difficult situation where many parents are or easily can be, would mostly help a different view of the whole society an especially of an employers to this problematics. Surely to be a good employe doesn't mean to be a bad parent and conversely. I am convinced that working parents can be succesful as well as people without kids. That's why I think the discrimination of the employees that are parents as well doesn't belong to our modern society and is reprehensible. For this reasons I am convinced that over possible legislation changes are the most important to change the view of employers to their employees - parents.

## 4 Zdroje

### Monografie:

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

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck).

BURDOVÁ, Eva, Zdeněk SCHMIED a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008.

ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing).

GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. Teoretik.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium. 2009

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk).

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014.

SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2017

SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej. ed. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008.

SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk).

ŠTEFKO, Martin a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personální vademecum. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2016.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress.

### **Právní předpisy a judikatura:**

Zákon č. 167/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní

vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).<sup>125</sup>

Zákon č. 311/2001 z. z. Zákonník práce (Slovenská republika)

Zákon č. 373/2001 Sb., Zákon o specifických zdravotních službách

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4411/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 13/94

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 3678/18.

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 3616/10

Rozsudek Evropského soudního dvora C-506/06 - Mayr

Rozsudek Evropského soudního dvora C-177/88 - Dekker

### **Internetové zdroje:**

Australian Spinal Research Foundation, Stress During Pregnancy: How Too Much Stress Alters Amniotic Fluid [6.7.2011], Australian Spinal Research Foundation [online], [cit. 10.11.2020], dostupné z: <https://spinalresearch.com.au/stress-pregnancy-much-stress-altern-amniotic-fluid/>

Forsakringskassan, Parental Benefit, Forsakringskassan [online], [cit. 12.11.2020], dostupné z: [https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrap](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrap)

---

<sup>125</sup> Spirit, M. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 169

enning/!ut/p/z0/04\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziTTxcnA3dnQ28\_U2DX  
QwczTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!!/

Healthline, Is There Any Truth To Cortisol Blocker Claims?, Healthline [online],  
[cit. 10.11.2020], dostupné z: <https://www.healthline.com/health/diet-and-weight-loss/cortisol-blockers#abnormal-levels>

Jouza, L. Ústní pracovní smlouva a nález Ústavního soudu, Epravo.cz [online],  
2.10.2017, [cit. 28.9.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>

Kovář, P. Potrat a potrácení, Rady gynekologa MUDr. Petra Kováře, Gynprenatal,  
[online], [cit. 2.10.2020], dostupné z: <https://www.gynprenatal.cz/potrat-a-potraceni>

Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, Duración, Nacimiento  
y cuidado de menor, Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones  
[online], [cit. 27.10.2018], dostupné z: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/0b5879ed-1156-4676-b38c-7229dcba9c49/descansoet>

Ministerstvo zahraničních věcí, ILO – Mezinárodní organizace [online]  
[cit. 8.3.2020], dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html)