

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V
PLZNI
Fakulta právnická

Diplomová práce

Těhotná zaměstnankyně z pohledu pracovního práva

Zpracovala: Šárka Blažejovská

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Šárka BLAŽEJOVSKÁ**
Osobní číslo: **R19M0024P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Těhotná zaměstnankyně z pohledu pracovního práva**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Ochrana těhotných zaměstnankyň
3. Práce v nočních směnách, práce na zkrácený pracovní úvazek
4. Pracovní neschopnost z preventivních důvodů
5. Zrušení pracovního poměru
6. Povinnosti zaměstnavatele
7. Právní úprava
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

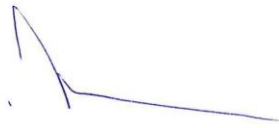
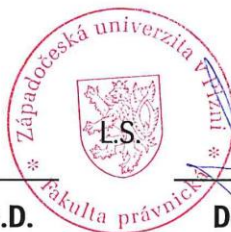
- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **9. ledna 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Prohlášení

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

Plzeň, Březen 2024

Šárka Blažejovská

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce JUDr. Evě Ambrož Benešové, Ph.D., LL.M. za odborné konzultace a pomoc při zpracování mé diplomové práce.

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 1 |
| 1. Ochrana těhotných zaměstnankyň..... | 3 |
| 1.1. Význam ochrany těhotných zaměstnankyň..... | 3 |
| 1.2. Popis ochrany těhotných zaměstnankyň..... | 4 |
| 1.3. Ochrana před navázáním pracovního poměru..... | 4 |
| 1.4. Bezpečnost práce, rizikové faktory a zakázané práce..... | 6 |
| 2. Změny v pracovněprávním vztahu..... | 10 |
| 2.1. Práce na zkrácený pracovní úvazek..... | 10 |
| 2.2. Těhotenství a práce v nočních směnách..... | 11 |
| 2.3. Práce přesčas..... | 14 |
| 2.4. Pracovní cesty v těhotenství..... | 15 |
| 2.5. Mateřská dovolená..... | 16 |
| 3. Pracovní neschopnost z preventivních důvodů..... | 18 |
| 3.1. Pracovní neschopnost..... | 18 |
| 3.2. Úloha lékařů..... | 20 |
| 4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr..... | 22 |
| 4.1. Dohoda o provedení práce..... | 23 |
| 4.2. Dohoda o provedení činnosti..... | 24 |
| 5. Ukončení pracovního poměru..... | 25 |
| 5.1. Zkušební doba..... | 27 |
| 5.2. Ochrana proti neplatnému rozvázání pracovního poměru..... | 27 |
| 5.3. Výjimky ze zákazu..... | 29 |
| 5.4. Výpovědní doba..... | 32 |
| 6. Povinnosti zaměstnavatele..... | 33 |
| 6.1. Informační..... | 33 |
| 6.2. Rovné zacházení..... | 34 |
| 6.3. Převedení na jinou práci..... | 36 |
| 6.4. Povinnost týkající se pracovní doby..... | 37 |
| 6.5. Povinnosti spojené s bezpečností a ochranou zdraví při práci..... | 38 |
| 7. Právní úprava Evropské unie..... | 40 |
| 7.1. Listina základních práv Evropské unie..... | 40 |
| 7.2. Směrnice 92/85/EHS..... | 40 |
| 7.3. Směrnice 2006/54/ES..... | 41 |
| 7.4. Judikatura Evropské unie..... | 41 |
| 8. Porovnání právní úpravy..... | 47 |
| 8.1. Právní úprava Spolkové republiky Německo..... | 47 |
| 8.2. Francouzská právní úprava..... | 48 |

| | |
|---------------|----|
| Závěr..... | 50 |
| Resume | 51 |
| Zdroje: | 52 |

Úvod

Těhotenství představuje jedinečnou etapu v životě každé ženy, která si zaslouhuje zvláštní ochranu a péči. Pro mnoho těhotných zaměstnankyň vstup do pracovního prostředí s sebou nese řadu otázek a obav ohledně jejich práv a bezpečnosti. Tato problematika se stává ještě významnější v kontextu pracovního práva, kde je zapotřebí jasných a účinných právních norem, které zajistí ochranu těhotných zaměstnankyň a minimalizují rizika spojená s pracovním prostředím.

Téma těhotná zaměstnankyně z pohledu pracovního práva jsem si zvolila z několika důvodů. Především mě tato problematika velmi zaujala, neboť jako žena si uvědomuji její význam a relevantnost pro současnou pracovní sféru. S ohledem na možné budoucí situace ve vlastní kariéře se mi zdá klíčové mít komplexní povědomí o právech a ochraně, které jsou mi poskytovány v období těhotenství a mateřství.

Jedná se o téma, které je, jak pro mě osobně, tak i pro společnost jako celek, mimořádně důležité. Dochází zde nejen k ochraně zdraví a bezpečnosti těhotných žen, ale i k podpoře rovnosti pohlaví a zlepšení pracovních podmínek pro všechny zaměstnankyně.

Práce se zaměří na širokou škálu témat, včetně ochrany před diskriminací, upravení pracovní doby či povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále bude zkoumána problematika pracovní neschopnosti z preventivních důvodů a právní úprava pracovních dohod či ukončení pracovního poměru v souvislosti s těhotenstvím.

Zaměření na evropskou právní úpravu a porovnání s českými právními normami umožní získat komplexní pohled na danou problematiku a navrhnout případné změny či doplnění současné legislativy.

Cílem této diplomové práce je zkoumat a analyzovat problematiku ochrany těhotných zaměstnankyň z pohledu pracovního práva s důrazem na české právní předpisy a evropské právní standardy.

Tato práce představuje nejen akademickou snahu, ale také osobní angažovanost, která směřuje k poskytnutí komplexního pohledu na práva těhotných zaměstnankyň a jejich ochranu v rámci pracovního práva.

1. Ochrana těhotných zaměstnankyň

1.1. Význam ochrany těhotných zaměstnankyň

Ochrana těhotných zaměstnankyň a podpora rovnosti na pracovišti jsou kroky, které nám pomáhají vytvořit férové a vyvážené pracovní prostředí. Zajistit bezpečí těhotným ženám a jejich nenarozeným dětem, předcházet diskriminaci a začlenit ochranná opatření do celkové strategie rodinné politiky, jsou zásadní prvky pro jejich ochranu.

Jedním z hlavních zájmů je samozřejmě ochrana zdraví matky a plodu. Těhotenství přináší mnoho fyzických a psychických změn, a proto je důležité minimalizovat pracovní rizika, aby se těhotná žena mohla plně soustředit na péči o sebe a své nenarozené dítě.

Rovněž je nezbytné zajistit spravedlivé a rovné zacházení. Těhotenství by nemělo být překážkou v profesním životě ženy. Každá těhotná žena by měla mít stejné příležitosti a možnosti jako kdokoli jiný, bez ohledu na to, zda hledá zaměstnání, nebo již pracuje.

Rovnost na pracovišti má významné pozitivní důsledky. Poskytování rovných příležitostí bez ohledu na pohlaví podporuje efektivitu firem tím, že hodnotí zaměstnance podle jejich schopností a dovedností.

Společnosti, které aktivně podporují rovnost, získávají pozitivní obraz a stávají se atraktivnějšími pro zaměstnance, zákazníky a obchodní partnery. To přispívá k vytváření etického pracovního prostředí a podporuje genderovou rovnost ve společnosti.

Podpora rodiny a snaha o vytvoření inkluzivní pracovní kultury jsou další důležité prvky. Harmonizace pracovního a rodinného života pomáhá nejen těhotným ženám, ale vytváří také podmínky pro všechny, kteří se snaží skloubit své profesní a osobní závazky.

Z ekonomického pohledu lze chápat ochranu těhotných zaměstnankyň jako dlouhodobou investici do spokojenosti a produktivity pracovníků. Zdravé a šťastné zaměstnankyně jsou obvykle více oddané své práci, což přináší prospěch jak jim samotným, tak i zaměstnavateli.

Celkově je ochrana těhotných zaměstnankyň v práci nejen otázkou dodržování právních norem, ale i etickou povinností. Každá těhotná žena by měla mít právo na důstojnou a bezpečnou práci a my bychom měli jako společnost uznat a respektovat jedinečné potřeby tohoto období v životě ženy. Ochrana těhotných zaměstnankyň je tak klíčovým kamenem v budování odpovědné a lidsky orientované pracovní kultury.

1.2. Popis ochrany těhotných zaměstnankyň

Ochrana těhotných žen v práci je důležitá, protože těhotenství přináší mnoho změn a výzev. Pracovní právo se snaží zajistit, aby těhotné ženy měly bezpečné a podporující prostředí během svého zaměstnání. Existuje několik základních pravidel, která mají ochránit jejich zdraví a zajištění rovného zacházení.

Zákaz diskriminace je jedním z nejvýznamnějších pravidel, které zakazuje zaměstnavatelům znevýhodňovat těhotné ženy v jakékoli části pracovního procesu. Také jsou stanovena omezení pro práci v noci a přesčase, aby bylo možné předejít nadměrnému vytížení těhotných pracovnic.

Další důležitý bod se týká omezení fyzické námahy, kde jsou těhotné ženy chráněny před těžkými břemeny nebo nepříznivými pracovními postaveními. Ochrana před chemickými látkami a biologickými činiteli je také významná, aby se minimalizovalo riziko pro zdraví matky a dítěte.

Kromě toho mají těhotné ženy nárok na změnu pracovní pozice, pokud je jejich současná práce riziková. A samozřejmě mají právo na mateřskou dovolenou, která jim umožňuje věnovat se péči o novorozence. Tato opatření nejen chrání těhotné zaměstnankyně, ale také zlepšují pracovní podmínky pro všechny.

1.3. Ochrana před navázáním pracovního poměru

Těhotná žena se v oblasti pracovního trhu stává více zranitelná, neboť zaměstnavatelé často předpokládají, že využije rodičovské dovolené, což může přinést dodatečné povinnosti. Pro ochranu těchto žen existuje řada právních norem, které se uplatňují jak před zahájením pracovního poměru, tak již při samotném pracovním pohovoru.

Přestože konečné rozhodnutí o zaměstnání leží ve sféře zaměstnavatele, měl by přitom brát v úvahu profesní kvalifikace a schopnosti uchazeče, a nikoli jeho těhotenství. Právní předpisy stanovují, že se během pracovního pohovoru nesmí zaměstnavatel ženy dotazovat na to, zda je těhotná, ani na jakékoli jiné aspekty týkající se jejího osobního a rodinného života. Tímto způsobem se má zaručit rovnost v zacházení se všemi uchazeči o pracovní pozici.

Těhotná žena by neměla být diskriminována nebo znevýhodňována v průběhu náborového procesu či v průběhu pracovního poměru. Právní opatření mají za cíl zajistit, aby zaměstnavatelé respektovali práva těhotných zaměstnankyň a aby nedocházelo k jejich nerovnoprávnému postavení ve srovnání s ostatními uchazeči. Rovné příležitosti a spravedlivé zacházení jsou principy, které by měly být dodržovány na pracovním trhu bez ohledu na těhotenský stav uchazečky o zaměstnání.¹

Výběr vhodného zaměstnance z řady uchazečů je pro zaměstnavatele nadmíru důležitý, proto má zaměstnavatel právo shromažďovat informace o zájemcích o zaměstnání. Tyto informace však musí bezvýhradně souviset s výkonem práce a se vznikem, změnou, existencí, či zánikem pracovněprávního vztahu²

Demonstrativní výčet skutečností, na které by se zaměstnavatel neměl ptát, nalezneme v § 316 odst. 4 zákoníku práce. Je velmi důležité poznamenat, že to neznamená, že tyto otázky jsou vždy nepřípustné. Existují určité pracovní pozice, u nichž se nevyžaduje zásada rovného zacházení a těhotenství může být překážkou z důvodu bezpečnosti ženy a dítěte, proto právní předpisy zakazují zaměstnávat nebo setrvat v pracovním poměru s těhotnou ženou v těchto konkrétních povoláních.³

Výčet v § 316 odst. 4 zákoníku práce je užitečný, přesto bychom si měli

¹ HAVELKOVÁ, Barbara. 3. Pohlaví. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 75, marg. č. 52

² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 199

³ 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. Právo (VOX). Praha: VOX, 2008 s. 44

uvědomit, že není vyčerpávající. Zaměstnavatel by se měl vyhnout nejen těmto, ale i dalším otázkám, které mohou být proti dobrým mravům, nebo mohou mít dokonce šikanující charakter.

Zaměstnavatel by měl hodnotit uchazečku pouze na základě jejích kvalifikací a schopností. Pokud by se zaměstnavatel začal ptát na otázky, které se týkají rodinného či reprodukčního života uchazečky, a poté by na základě těchto informací rozhodoval o tom, zda uchazečku přijme či nikoli, takové jednání by bylo považováno za diskriminační.⁴

Přestože zaměstnavatel o důvodech svého rozhodnutí nemusí uchazeče o zaměstnání informovat, je povinen jej sdělit při soudním řízení o diskriminaci.

1.4. Bezpečnost práce, rizikové faktory a zakázané práce

V rámci právního kontextu se zaměřujeme na komplexní opatření směřující k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců během jejich pracovních činností. Tato opatření zahrnují technická, technologická, organizační a další preventivní opatření, jejichž hlavním cílem není pouze ochrana zdraví zaměstnanců, ale také ostatních osob přítomných na pracovišti.

Platná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je ovládána principem prevence rizik, který je definován Zákonem o bezpečnosti práce. Prevencí rizik se rozumí všechna opatření, která vyplývají z právních a jiných norem a mají za účel zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, spolu s kroky, jež zaměstnavatel podniká, aby předešel rizikům, odstraňoval rizika, nebo minimalizoval jejich dopady jak můžeme najít v § 102 odst. 2 zákoníku práce. V návaznosti na toto ustanovení mají všichni zaměstnavatelé obecně povinnost zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců.

Především jsou zaměstnavatelé povinni vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. Úkoly v prevenci rizik je zaměstnavatel povinen zajišťovat prostřednictvím odborně způsobilého

⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. 3. Pohlaví. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÚHNOVÁ, Eva, KÚHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 71, marg. č. 51

zaměstnanec.

Zásada prevence rizik je konkretizována řadou dalších povinností zaměstnavatele, avšak vztahuje se i na zaměstnance a všechny osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. Zaměstnavatelé jsou též povinni přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů a odstraňovat či minimalizovat rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání.

Když zaměstnavatel přijímá a uskutečňuje různá opatření, aby předešel rizikům a zajistil bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je důležité, aby se řídil všeobecnými preventivními zásadami, kterými jsou:

- 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 počtu 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, přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany;
- h) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení;
- i) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁵

Tyto zásady jsou skutečně důležité, zejména pokud jde o ochranu těhotných

⁵ § 102 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnankyň. Jejich dodržování a aplikace jsou zásadní pro udržení bezpečného pracovního prostředí pro těhotné ženy. Je potřeba věnovat zvláštní pozornost potřebám a rizikům spojeným s těhotenstvím, aby bylo možné minimalizovat případná nebezpečí a zajistit optimální pracovní podmínky pro těhotné zaměstnankyně.

Rizika týkající se těhotných zaměstnankyň upravuje směrnice Rady 92/85 EGS⁶, která specifikuje pracovní podmínky pro těhotné a kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu. V přílohách této směrnice jsou specifikovány faktory v oblastech fyzikálních, biologických a chemických, jež mohou pro tyto pracovnice představovat vyšší riziko ve srovnání s ostatními zaměstnanci na stejných pracovních pozicích. Zaměstnavatel má povinnost se s těmito faktory seznámit a posoudit vhodná opatření k minimalizaci expozice těchto faktorů ohroženým skupinám.

Směrnice Rady 92/85 EGS poukazuje na existenci faktorů, kterým by se měla věnovat speciální pozornost. Fyzikální, biologické a chemické činitele mohou představovat rizika pro těhotné ženy a nenarozené děti. Fyzikální činitele, jako jsou nárazy, vibrace, pohyb, manipulace s břemenem a expozice hluku, ionizujícího a neionizujícího záření, extrémní teploty a pohyby těla.

Pak jsou tu biologické hrozby, které mohou ohrozit zdraví těhotných žen a nenarozených dětí, a to jak přímo nebo prostřednictvím léčebných opatření, která jsou vyžadována v reakci na tyto biologické vlivy.

Chemické látky, které mohou být škodlivé pro těhotné ženy a nenarozené děti, zahrnují látky s označením R 40, R 45, R 46 a R 47, chemikálie uvedené v příloze I směrnice 90/394/EHS, rtuť a její sloučeniny, antimitotické léky, oxid uhelnatý a chemikálie s nebezpečným pronikáním pokožkou.

Provedením směrnice Rady 92/85 EGS je vyhláška č. 180/2015 Sb., která v § 2 udává zaměstnání, která jsou zakázána těhotným zaměstnankyním.

Podle vyhlášky č. 180/2015 sb., která je provedením směrnice Rady

⁶ 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

92/85 EGS, je těhotným ženám zakázáno vykonávat práce s rizikovým charakterem s několika výjimkami. Patří sem práce, které jsou zařazeny do kategorie rizikových podle platných právních předpisů, zejména pokud se jedná o psychickou zátěž při práci v noční době. Dále jsou výjimkou práce spojené s biologickým činitelem, pokud je těhotné zaměstnankyni prokázána imunita proti danému činiteli. Omezení se týká i prací podléhajících právním předpisům o využívání jaderné energie a ionizujícího záření.

Zákaz zahrnuje i práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů a ty, které jsou spojeny s fyzickou námahou, jako jsou zdvihání těžkých břemen nebo práce ve specifických pracovních polohách. Dále jsou těhotným ženám zakázány práce ve vnuceném pracovním tempu, při expozici vibracím nebo chemickým látkám s vysokým rizikem. To se týká látek způsobujících otravy, karcinogenů, mutagenů, látek toxických pro reprodukci nebo senzibilizujících dýchací cesty či kůži.

Omezení zahrnuje i práce spojené s expozicí neznámým chemickým látkám, pokud nelze vyloučit riziko poškození zdraví těhotné zaměstnankyně nebo plodu. To platí i pro specifická odvětví, například výrobu léčiv, veterinárních přípravků nebo práce s cytostatiky. Těhotné ženy by také neměly být vystaveny prachu z tvrdých dřev s karcinogenním potenciálem nebo biologickým činitelům jako jsou viry zarděnek.

Těhotné ženy nesmí vykonávat některé typy prací. To zahrnuje práci s výbušninami, práce, které mohou vést k pádu předmětů nebo zhroucení konstrukcí a práci ve výškách nebo na skloněných plochách. Jejich práce by měla být bezpečná a vyhovovat zdravotním normám, což znamená, že by neměly pracovat v prostředí s vysokým elektrickým napětím, v uzavřených prostorech nebo v oblastech s nízkou koncentrací kyslíku. Tato omezení mají minimalizovat rizika spojená s prací a chránit zdraví matky i plodu.

2. Změny v pracovněprávním vztahu

2.1. Práce na zkrácený pracovní úvazek

Při nastavování pracovní doby se berou v úvahu individuální potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň, které se mohou výrazně lišit v závislosti na rodinných poměrech, zaměstnání partnera nebo dalších osobních nárocích. Každý zaměstnanec má možnost sdělit zaměstnavateli své konkrétní potřeby a přizpůsobit tak svou pracovní dobu podle svých potřeb.⁷

Jednou z možností, jak skloubit soukromý a pracovní život, je částečný úvazek. Toto řešení je ideální zejména pro rodiče s malými dětmi, protože umožňuje snížení týdenní pracovní doby. Navíc mohou tito zaměstnanci flexibilně rozvrhnout svůj pracovní týden, který není vázán na standardní pětidenní pracovní režim.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby představuje možnost pracovat méně hodin týdně, aniž by se musela snížit mzda. Tato úprava je odlišná od kratší pracovní doby, která obvykle zahrnuje odpovídající snížení mzdy, a je dohodnuta individuálně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnanci tedy mají šanci využít možnost zkrácení svého stanoveného týdenního pracovního času bez ohledu na svou mzdu. Tohle se dá realizovat jen pomocí kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Důležité je, že toto výhodné zkrácení pracovní doby není spojeno se snížením mzdy. Jinými slovy, zaměstnanci mohou pracovat méně hodin týdně, ale jejich finanční odměna zůstane stejná.

Ale aby bylo toto opatření v práci platné, musí být pečlivě a legálně stanoveno. Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy může být dohodnuto pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Zaměstnavatel nemá právo samovolně rozhodnout o této změně, a to podle § 109 odst. 3. Může takové úpravy provést pouze v souladu s uvedenými právními nástroji. To zajistí, že zaměstnanci mohou využívat výhod zkrácené pracovní doby, aniž by se museli obávat neoprávněných úprav ze strany zaměstnavatele.

Pracovní úvazek s kratší pracovní dobou není totožný s jednoduše

⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1068–1069

zkrácenou týdenní pracovní dobou. V tomto uspořádání pracuje zaměstnanec méně hodin týdně, což se promítá do nižší mzdy v souladu s dohodnutým rozsahem práce. Takovým příkladem může být poloviční úvazek, což znamená pracovat 20 hodin týdně.

Tato dohoda o kratší pracovní době vzniká na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Významným aspektem je, že zaměstnavatel nemá právo o této změně rozhodnout jednostranně. Naopak, zaměstnanec či zaměstnankyně může požádat o snížení pracovní doby, zejména pokud pečuje o dítě mladší než 15 let, je těhotná, nebo dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV.

V případě žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu z důvodů uvedených výše, je zaměstnavatel povinen vyhovět této žádosti, pokud mu v tom nebrání závažné provozní důvody.

Důležité je zdůraznit, že není nutná žádná formální procedura. Práce přesčas je povolena až po překročení dohodnutých týdenních hodin, přičemž zaměstnavatel nemá právo ji nařídit jednostranně. Všechny změny v pracovní době, včetně práce přesčas, musí být dohodnuty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok, se vynásobí počtem směn v týdnu, což určuje počet pracovních dní. Například, pokud pracovník pracuje 3 směny v týdnu a z pracovní smlouvy vyplývá, že má nárok na 5 týdnů dovolené, má tedy nárok na 15 pracovních dní.

2.2. Těhotenství a práce v nočních směnách

Práce v noční době je pro mnohé z nás realitou a přináší s sebou specifické výzvy a podmínky, které se snažíme zvládat. Zákonodárci se snaží regulovat tuto oblast a ochránit práva zaměstnanců, kteří se v nočních hodinách věnují svým pracovním povinnostem. Celkově vzato, pracovní podmínky v noční době si vyžadují citlivý a odpovědný přístup. Bezpečí, zdraví a adekvátní odměna jsou základní kameny, na kterých stojí udržení rovnováhy v pracovním životě těch, kteří se v noční době věnují svým pracovním povinnostem.

Zaměstnanec, který se věnuje noční práci, je definován jako ten, kdo

odpracuje nejméně 3 hodiny během noční doby alespoň jednou týdně. To může zahrnovat období mezi desátou hodinou večerní a šestou hodinou ranní, což nám dává představu o specifčnosti této práce.

Omezení délky noční směny na 8 hodin za 26 týdnů má za cíl chránit zaměstnance před vystavením nadměrnému pracovnímu tempu a umožnit jim adekvátní odpočinek.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanci pracující v noční době podstoupili pravidelná lékařská vyšetření v rámci závodní preventivní péče. Tato péče o zdraví zaměstnanců je nezbytná, aby se minimalizovala rizika spojená s prací v nočním režimu. Zajištění první pomoci na pracovišti a dostupnost rychlé lékařské pomoci jsou dalšími opatřeními, která zaměstnavatelé musí zajistit. Tyto kroky mají za cíl poskytnout bezpečné pracovní prostředí a podporovat zdraví pracovníků.

Sociální zabezpečení zaměstnanců je rovněž důležitým aspektem, na který se klade důraz. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zaměstnanci měli přístup k občerstvení během noční směny a aby bylo pracoviště vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci. Tato opatření jsou nejen v souladu se zákonem, ale také pomáhají vytvořit příjemné pracovní prostředí.

Odměna za práci v noční době není zanedbatelným prvkem. Zaměstnanci mají nárok na příplatek ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku zaměstnanců veřejného sektoru, nebo 20 % průměrného hodinového výdělku. Tato finanční kompenzace je důležitá nejen jako odraz náročnosti práce v nočních hodinách, ale také jako uznání zaměstnanců a úsilí, které zaměstnanci v tomto režimu fungují.

Při prozkoumání ustanovení o odměňování za noční práci je zjevné, že v soukromém sektoru platí pravidla smluvní volnosti, kde si strany mohou dohodnout podmínky. Naopak, ve veřejné a státní správě jsou pravidla pevně stanovená, což souvisí s omezenými rozpočtovými prostředky určenými pro jednotlivé instituce, jako jsou ministerstva, přidružené úřady a další veřejné organizace, jak je uvedeno v § 109 odst. 3 zákoníku práce.⁸

⁸ 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.

Noční doba, definovaná jako alespoň 7 hodin trvajících od půlnoci do páté hodiny ranní, je klíčovým faktorem ovlivňujícím pracovní podmínky. Každá práce vykonaná v této době se považuje za práci v noční směně, což je důležité k určení právních nároků a povinností zaměstnavatelů.

Podle české legislativy není těhotným ženám zakázáno pracovat na noční směny. Práce na noční směně během těhotenství přináší specifické výzvy a rizika, která by měla být pečlivě zvážena.

Jedním z hlavních rizik spojených s prací na noční směně během těhotenství je zvýšené riziko potratu, předčasného porodu a preeklampsie. To vše je spojeno s narušeným biologickým rytmem a hormonální nerovnováhou způsobenou prací v nočních hodinách. Preeklampsie, zvýšený krevní tlak spojený s těhotenstvím, může být zvláště problematická u žen pracujících na noční směně, kde stres a únava mohou dále zhoršit tuto komplikaci spojenou s těhotenstvím.

Dalším důležitým faktorem je narušení spánkového cyklu, což může způsobit únavu, stres a oslabení imunitního systému. Vzhledem k tomu, že spánek je klíčový pro regeneraci těla, může práce na noční směně ovlivnit celkové zdraví matky a vývoj plodu.

Zvýšené riziko komplikací při porodu je dalším faktorem, který by měl být vzat v úvahu. Pracující ženy na noční směně mohou čelit vyšší pravděpodobnosti problémů při porodu, včetně potřeby císařského řezu nebo jiných intervenčních zákroků. Těhotenství a porod jsou samy o sobě náročné etapy v životě ženy a práce na noční směny může zvýšit tlak na tělo a psychiku.⁹

Zákaz noční práce pro ženy, zejména pro těhotné, byl v naší právní úpravě platný až do přijetí zákona č. 74/1994 Sb. Ústavní soud ČR však označil tento zákaz za diskriminační, pokud jde o pracovní příležitosti a podmínky zaměstnání. I když je důležitá zvláštní ochrana žen, zvláště těhotných, je potřeba tuto potřebu vyvážit s obecným právem každého jednotlivce na volbu povolání a s právem žen na stejné

361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci. Právo (VOX). Praha: VOX, 2008, s. 123

⁹ NICOLE GRAHAM, STUDY PREGNANT WOMEN WHO WORK NIGHT SHIFTS HAVE HIGHER RISK OF PRETERM DELIVERY, MISCARRIAGE, [cit. 2024-3-20], UNIVERSITY OF ALBERTA Dostupné na <https://www.ualberta.ca/folio/2019/07/pregnant-women-who-work-night-shifts-have-higher-risk-of-preterm-del>

pracovní podmínky jako mají muži.

Souhlasím s Ústavním soudem ČR, ochrana byla v minulosti nastavena příliš přísně a mohla neadekvátně omezovat možnosti těhotných zaměstnankyň. Rozhodnutí o práci v nočním režimu by mělo být ponecháno na uvážení samotné těhotné zaměstnankyně, která nejlépe zná své schopnosti a možnosti.

Od roku 1994 mají ženy, bez ohledu na to, jestli jsou těhotné nebo pečují o malé dítě, možnost pracovat i v noci. Jak jsem již zmiňovala, noční práce může být pro organismus náročná, zejména pokud jde o těhotné ženy a jejich plody. Omezení práce v noci může být však nařízeno pouze na základě lékařského doporučení. To poskytuje možnost požádat o přesun z noční směny na denní, a zaměstnavatel je v takovém případě povinen vyjít vstříc, i když by to znamenalo určité organizační problémy.¹⁰

Další ochrana pro těhotné, kojící zaměstnankyně a ty, které jsou v devátém měsíci po porodu, spočívá v povinnosti zaměstnavatele přesunout je na jinou práci, pokud by současná práce mohla ohrozit jejich těhotenství nebo mateřství. Zaměstnavatel je také povinen na žádost přesunout takovou zaměstnankyni z noční směny na denní. Toto ustanovení je v mnohém podobné ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) a g) zákoníku práce. Důraz na ochranu těchto zaměstnankyň ještě vzrůstá tím, že by měly být přesunuty na práci odpovídající jejich situaci a umožňující dosažení srovnatelného výdělku. V případě, že by měla zaměstnankyně nižší výdělek, poskytuje se jí vyrovnávací příspěvek k vyrovnání této finanční nerovnováhy podle zákona o nemocenském pojištění.

2.3. Práce přesčas

Práce přesčas je definována jako práce vykonávaná zaměstnancem na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele. Tato práce může být nařízena zaměstnavatelem v případě, kdy zaměstnanec dostane rozsah úkolů, které nelze objektivně stihnout v rámci naplánované směny. Souhlas zaměstnavatele s prací přesčas může být udělen před výkonem práce, během něj i poté a nemusí být nutně udělen písemně, stačí konkludentní souhlas.

¹⁰ HALÍŘOVÁ, G. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s. 53

Práce přesčas může být vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu směn. Zaměstnavatel může nařídít práci přesčas pouze z vážných provozních důvodů a zaměstnanec ji může odmítnout jen pokud by mu bránila překážka¹¹. Důležité je rovněž rozlišit, že práce mimo rámec rozvrhnuté směny s cílem napravit pracovní volno, se nepovažuje za práci přesčas.

Rozsah práce přesčas je omezen nejvyšším přípustným rozsahem pracovní doby, který je 48 hodin týdně. Zaměstnanec může za kalendářní rok vykonat maximálně 150 hodin práce přesčas a týdně nesmí přesáhnout 8 hodin. Pokud však dochází k přesčasu nad tímto limitem, je nutná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to i konkludentní. Za vyrovnávací období však průměrně nesmí přesčas přesáhnout 8 hodin týdně. Náhradní volno při přesčasu se nepočítá do tohoto limitu.

Zaměstnavatel nesmí požadovat od těhotné zaměstnankyně, aby vykonávala práci přesčas, což je jasně stanoveno v ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce. Tato povinnost platí bez výjimky pro jakoukoli formu práce přesčas, ať už je to nařízená nebo dohodnutá.

Je nutno dodat, že zaměstnankyně nemusí své těhotenství oznámit a spíše ho zatají, protože chce pracovat přesčas a tím dosáhnout většího výdělku. V takové situaci, pokud jí zaměstnavatel práci přesčas nařídí nebo se na ni společně dohodnou, nejedná se o porušení ustanovení o zákazu práce přesčas a zaměstnavatele není možné postihnout.

2.4. Pracovní cesty v těhotenství

V oblasti pracovních cest během těhotenství se ocitáme ve zvláštní situaci, kdy firma posílá své zaměstnance na cesty mimo jejich obvyklé pracovní lokality. Souhlas s tímto vysíláním obvykle zaměstnanec vyjadřuje při podepisování pracovní smlouvy, kde jsou stanoveny podmínky práce včetně těch týkajících se pracovních cest.¹²

Nicméně, někdy se takové ustanovení může ve smlouvě opomenout a je třeba ho doplnit, nebo zaměstnanec vyjadřuje souhlas před každou konkrétní

¹¹ GALVAS, Milan. Základy pracovního práva. Brno: Sting, 2012, s.431

¹²HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vyd. Praha: Wolters ČR, 2019, s. 34

pracovní cestou. Bez souhlasu zaměstnance ho není možné na pracovní cestu vyslat, což je celkem pochopitelné.

Situace se komplikuje v případě těhotných zaměstnankyň, nebo zaměstnanců pečujících o malé děti do osmi let. Pro ně platí, že nemohou být vysláni na pracovní cestu mimo oblast svého pracoviště či bydliště bez jejich výslovného souhlasu, a to i když svůj souhlas vyjádřili v pracovní smlouvě před těhotenstvím nebo před začátkem péče o dítě.

Pokud dojde k přeložení na jiné pracoviště, zaměstnanec musí podat žádost. Pravidla ochrany platí také pro osamělé zaměstnance, kteří pečují o děti do 15 let nebo o osobu s fyzickou závislostí. Za osamělé zaměstnance jsou považovány neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené osoby nežijící s partnerem z důvodů vážné povahy.

V těchto případech není rozhodující, zda zaměstnanec už dříve podepsal obecný souhlas s pracovními cestami. Je tedy zásadní, aby zaměstnanec vyjádřil souhlas s každou pracovní cestou mimo své běžné bydliště. V tomto ohledu je důležité pečlivě zvážit rizika a výhody spojené s pracovními cestami během těhotenství ve spolupráci s lékařem.¹³

2.5. Mateřská dovolená

Mateřská dovolená představuje pro matky důležitou právní ochranu, která jim umožňuje vyhnout se ztrátě zaměstnání nebo snížení příjmu v souvislosti s mateřstvím. Během mateřské dovolené mají matky možnost zůstat doma s novorozencem, aniž by musely přijít o zaměstnání, nebo část svého platu. Toto období domácí péče má celou řadu pozitivních vlivů na rodinu, podporuje harmonii mezi prací a rodinným životem a přispívá k celkové pohodě rodičů i dětí.

Během mateřské dovolené má zaměstnankyně jistotu, že nemusí mít obavy z okamžitého propuštění či výpovědi. Zákon jí také poskytuje právo bez problémů se vrátit zpět do práce po skončení mateřské dovolené. To však může znamenat pro zaměstnavatele nutnost najít dočasnou náhradu, protože pracovní místo nemůže zůstat neobsazené. Proto je doporučeno, aby se obě strany dohodly na konkrétním datu návratu z mateřské dovolené a zároveň stanovily lhůtu, do které musí zaměstnankyně informovat zaměstnavatele o možném dřívějším návratu v případě

¹³ KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní právo pro praxi. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2016, s 116

nepředvídaných událostí. A když se zaměstnankyně vrátí, má přednostní právo vrátit se k plnění svých původních pracovních povinností na svém původním pracovišti.

Počátek mateřské dovolené nastává již během těhotenství, to těhotné ženě umožňuje připravit se na příchod dítěte, absolvovat lékařské prohlídky a zajistit si potřebný odpočinek. Těhotná žena má právo na mateřskou dovolenou dle § 195 zákoníku práce. Jedná se o volno v souvislosti s pokročilým stádiem těhotenství, porodem a následnou péčí o narozené dítě. Těhotné ženě, následné matce, náleží "peněžitá pomoc v mateřství" po celou dobu trvání. Jedná se o dávku nemocenského pojištění a musí k ní být splněny dané podmínky, kterými jsou:

Účast na pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních 2 letech před peněžitou pomocí v mateřství a dostane 70 % denního vyměřovacího základu.

Celková doba mateřské dovolené činí 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte a 37 týdnů v případě porodu více dětí. V souvislosti s pokročilým stádiem těhotenství má žena nárok na 6-8 týdnů před datem očekávaného porodu, které určí lékaři. Pokud žena porodí předčasně a nevyčerpala celých 6 týdnů před porodem, náleží jí mateřská dovolená až do vyčerpání celkové doby 28 týdnů. Pokud žena na mateřskou dovolenou nastoupila později z jiných důvodů, náleží jí mateřská dovolená ode dne porodu jen v rozsahu 22 týdnů u porodu jednoho dítěte a 31 u porodu více dětí. Mateřská dovolená by neměla být nikdy kratší než 14 týdnů, ani v případě, kdy se narodí mrtvé dítě.¹⁴

Po porodu mateřská dovolená pokračuje, toto období umožňuje matce zotavit se po náročném porodu, nabízí jí možnost plně se věnovat svému novorozenému dítěti. Během mateřské dovolené matky obdrží finanční pomoc v mateřství, jejíž výše se vypočítává na základě hrubé mzdy za posledních 270 kalendářních dnů před nástupem na mateřskou dovolenou. Cílem této finanční podpory je zajistit potřeby a pohodu rodiny v období, kdy matka plní mateřské povinnosti.

¹⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s 71-72

3. Pracovní neschopnost z preventivních důvodů

3.1. Pracovní neschopnost

Pracovní neschopnost může být vnímána jako událost se sociálním dopadem, který většinou ovlivňuje osobu negativně. Hlavním aspektem je ztráta příjmu z pracovní činnosti, což může mít škodlivé sociální důsledky. Stát se v této situaci stává zárukou nahrazení příjmu pomocí nemocenského pojištění.

Dlouhodobá pracovní neschopnost (DPN) znamená, že zaměstnanec nemůže vykonávat své běžné zaměstnání z důvodu zdravotní poruchy, nebo jiných příčin uvedených v pracovním zákoníku. To má za následek ztrátu nároku na mzdu nebo plat. Tato situace může negativně ovlivnit životní standard zaměstnance a také zaměstnavatele, který čelí nedostatku pracovní síly a možné ztrátě zisku. Stát intervnuje a minimalizuje negativní dopady na osoby v DPN skrze zákonnou povinnost zaměstnavatele nahradit mzdu, nebo plat zaměstnance během prvních 14 kalendářních dní DPN. Od 15. dne náleží zaměstnanci dávka nemocenského pojištění.

Aby vznikl nárok na nemocenské, je třeba, aby byl zaměstnanec lékařem uznán za dočasně neschopného pracovat. O tom, že došlo ke vzniku DPN, může rozhodovat pouze ošetřující lékař. Ošetřujícím lékařem je poskytovatel zdravotních služeb, který prostřednictvím lékařů poskytuje léčebnou péči.

Zaměstnavatel má povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci během trvání jeho DPN v souladu se zákoníkem práce. Doba podpůrného období DPN trvá maximálně 380 kalendářních dní, a v případě, že je očekáváno úplné zotavení, může být prodloužena o dalších 350 kalendářních dní. Je-li možné předpokládat obnovení schopnosti pracovat v dohledné době, lze pracovní neschopnost považovat za dočasnou. Při posuzování DPN platí zásada, že pokud pojištěnec dostane další DPN hned po skončení předchozí, považuje se za pokračování té předchozí.

V kontextu této problematiky lze rovněž zdůraznit, že zaměstnavatel má právo podat podnět české správě sociálního zabezpečení ke kontrole důvodnosti DPN, požadovat od ošetřujícího lékaře informace a provést v období prvních 14 kalendářních dnů DPN kontrolu. Kontroly české správy sociálního zabezpečení

zahrnují i sledování dodržování režimu DPN na žádost lékaře nebo zaměstnavatele povinně do 7 dnů, kontrolu důvodnosti DPN a udělování pokut. Výpočet nemocenského se odvíjí od délky dočasné pracovní neschopnosti, přičemž náhrada činí 60 % denního vyměřovacího základu do 30. dne, 66 % od 31. do 60. dne a 72 % od 61. dne. V případech rvačky, opilosti nebo trestného činu je náhrada snížena na 50 %.

Preventivní pracovní neschopnost v těhotenství není jen prospěšná pro matku, ale má pozitivní vliv na celkové zdraví a vývoj dítěte. Cílem je minimalizovat rizika, která mohou ohrozit průběh těhotenství a zajistit, aby bylo co nejvíce bez komplikací.

Omezení pracovního vytížení může pomoci snížit riziko předčasného porodu, potratu nebo vzniku komplikací. Z tohoto důvodu má žena možnost častějších kontrol a lékaři mohou rychleji zasáhnout v případě problémů, což přispívá k celkovému zlepšení zdravotního stavu matky i dítěte.

Těhotenství často provází psychický stres a úzkost. Prevence pracovní neschopnosti poskytuje ženě potřebný čas a prostor k lepšímu zvládnutí emocí a soustředění se na své zdraví. Umožňuje vytvořit klidné a bezpečné prostředí pro plod, což přispívá k jeho optimálnímu vývoji bez zbytečných stresů a rizik.

Dalším rizikem je zvýšená novorozenecká úmrtnost, což je tragická situace, kdy nově narozené dítě zemře v prvních dnech nebo týdnech života. V rámci rizikového těhotenství je také zvýšený výskyt vrozených vývojových vad, což jsou abnormality ve struktuře nebo funkci těla, které se projeví u novorozence.

Pokud těhotná zaměstnankyně vykonává rizikovou práci, jak jsem uvedla v podkapitole Bezpečnost práce, rizikové faktory a zakázané práce a jak je definováno v nařízení vlády č. 148/2001 Sb. a směrnici Rady 92/85 EGS, je zaměstnavatel povinen přeradit tuto zaměstnankyni na jinou pracovní pozici, která je pro ni bezpečná. V situaci, kdy zaměstnavatel nenabízí žádnou vhodnou alternativní práci pro tuto ženu, představuje to překážku na straně zaměstnavatele a těhotná zaměstnankyně má nárok zůstat doma s plnou náhradou mzdy podle § 208 zákoníku práce.

Zákon neurčuje specifický postup, jak by měla zaměstnankyně sdělit své

těhotenství zaměstnavateli. Pokud však zaměstnankyně vykonává práci, která je nevhodná pro těhotné ženy nebo by mohla ohrozit jejich zdraví během těhotenství, je na zaměstnavateli, aby prověřil zdravotní stav zaměstnankyně. To zahrnuje požadavek na lékařské potvrzení o těhotenství, a pokud by měl zaměstnavatel pochybnosti o způsobilosti zaměstnankyně k práci, může požadovat další pracovně lékařské vyšetření. Dokonce i pokud není žádné pochybnosti o těhotenství, může být provádění dalšího lékařského vyšetření relevantní, pokud práce zaměstnankyně může být pro ni nevhodná nebo ohrozit její těhotenství z jiných důvodů.¹⁵

3.2. Úloha lékařů

Účast lékařů při péči o těhotenství s vyšším rizikem je zásadní pro dosažení nejlepších výsledků a minimalizaci rizik jak pro matku, tak i plod. Provádějí různá prenatalní vyšetření, včetně ultrazvuků, screeningových testů a odběrů krve, což pomáhá odhalit případné problémy včas. Pravidelným sledováním stavu matky a plodu lékaři mohou rychle reagovat na případné zhoršení situace a zajistit odpovídající péči.

Poté lékaři navrhnou individuální léčebný plán v závislosti na konkrétním riziku a závažnosti stavu, to může zahrnovat medikamentózní terapii, změnu životního stylu nebo speciální vyšetření. Kromě fyzické péče je důraz kladen i na poskytování psychické podpory, protože rizikové těhotenství může pro matku představovat psychickou zátěž. Lékaři a další zdravotničtí pracovníci se snaží aktivně komunikovat, poskytovat informace a emocionální podporu těhotným ženám a jejich rodinám, odpovídat na všechny otázky a vytvářet příznivé prostředí pro průběh těhotenství a porodu.

U těhotných s nízkým rizikem je doporučeno pravidelné navštěvování lékaře v intervalech čtyř až šesti týdnů až do 34. týdne těhotenství. Po 34. týdnu až do termínu porodu by měly mít prohlídky ideálně jednou za týden až dva. Až od 40. týdne by pak měly probíhat nejméně dvakrát týdně.¹⁶

Naopak u těhotných s konkrétně definovaným rizikem je frekvence návštěv

¹⁵ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vyd. Praha: Wolters ČR, 2019, s. 101

¹⁶ 21. UNIVERZITA KARLOVA, Rizikové těhotenství a novorozenec, [cit. 2024-3-20]. Univerzita Karlova, dostupné na <https://webservices3.lfl.cuni.cz/printbook-render/data/IQ2fbjP0qsmJZapXYDOHWoTMzhVLwRB3CuvrUign/Article.pdf>

a rozsah vyšetření plně individualizován podle charakteru a závažnosti klinického stavu. Plán prohlídek a vyšetření je tedy přizpůsoben konkrétním rizikovým faktorům, které mohou ovlivnit průběh těhotenství.

V obou skupinách je nezbytné individuální posouzení lékařem, který tak může plně odpovědět na potřeby každé těhotné ženy, s ohledem na jakékoli specifické okolnosti, které mohou během těhotenství nastat.

4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, kterými dochází k vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Právní vztahy založené dohodami jsou základními pracovněprávními vztahy, společně s pracovním poměrem, jimiž se realizuje osobní výkon závislé činnosti jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu. Jedná se o doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi subjekty v případě, kdy není pro strany účelné sjednat pracovní poměr.

Je na uvážení zaměstnavatele, zda tuto formu dohod využije, což se typicky děje při potřebě nárazových nebo nepravidelných prací, sezónních činností, menšího rozsahu práce, práce pro studenty, krátkodobých zaměstnání osob pobírajících starobní důchod nebo osob na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Dohody umožňují uzavírat pracovněprávní vztahy, jejichž obsahem je rozsahem omezená práce. V případě dohod je výrazně posílena smluvní vůle subjektů v právech a povinnostech a v odměně za práci. Vzhledem k posílení smluvní volnosti u uzavírání těchto právních vztahů se ve velmi malé míře uplatňuje ochranná funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance.

Je důležité dbát na to, aby zaměstnanci pracující na základě těchto dohod měli zajištěné přiměřené pracovní podmínky a právní jistotu, což je cílem směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Ta klade důraz na zajištění právní jistoty i pro zaměstnance pracující na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.

Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti mají právo na uznání překážek v práci stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru. To znamená na důležité osobní překážky, jako je dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo péče o ně, ošetřování jiné fyzické osoby nebo

poskytování dlouhodobé péče.¹⁷

Uplatní se zaměstnavatelské povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Těhotná zaměstnankyně tak určitě nesmí podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce konat práce, které jí jsou zakázané, ani práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejím schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Právní úprava pracovního poměru se tak na dohody vztahuje subsidiárně, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Ustanovení účinná pro pracovní poměr se však nepoužijí, pokud jde o:

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasné přidělení;
- odstupné;
- skončení pracovního poměru;
- cestovní náhrady a náhradu podle § 190a zákoníku práce;
- odměňování s výjimkou minimální mzdy.

4.1. Dohoda o provedení práce

Musí obsahovat vymezení práce, rozsah práce a dobu, na kterou se uzavírá, a to včetně stanovení odměny. Pracovní úkol může být určen individuálně nebo obecně, a rozsah práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce, což zahrnuje i práci konanou na základě jiných dohod o provedení práce v témže roce. Bez uvedení doby trvání je dohoda neplatná, nicméně je možné ji uzavřít i na dobu neurčitou.

Odměna a podmínky musí splňovat minimální mzdu, přičemž není třeba respektovat zaručenou minimální mzdu. Pokud je odměna za měsíc nižší než 10000 Kč, není třeba odvádět zdravotní a sociální pojištění ani tuto částku zdanit 15 %.

Je možné pracovat s více dohodami najednou, přičemž se časy sčítají, a zaměstnavatel není povinen provádět vstupní lékařskou prohlídku, pokud se

¹⁷ REDAKCE BOZPinfo, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, [cit. 2024-3-10]. BOZPinfo dostupné na <https://www.bozpinfo.cz/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>

nejedná o mladistvé nebo rizikovou práci.

4.2. Dohoda o provedení činnosti

Tato dohoda musí specifikovat sjednanou práci, rozsah pracovní doby a dobu trvání, a to včetně stanovení odměny. Stejně jako u DPP může být pracovní úkol individuálně nebo obecně stanoven a rozsah práce nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby (v průměru za dobu, na kterou je dohoda uzavřena, nejvýše 52 týdnů). Opět platí, že bez určení doby trvání je dohoda neplatná, nicméně je možné ji uzavřít i na dobu neurčitou.

Odměna a podmínky musí respektovat minimální mzdu, přičemž zaručená minimální mzda není požadována. Pokud odměna za měsíc nepřesáhne 3 499 Kč, není třeba odvádět zdravotní a sociální pojištění, avšak z této odměny je vždy povinností odvést daň z příjmu ve výši 15 %.

5. Ukončení pracovního poměru

Při rozvázání pracovního poměru je nezbytné skloubit ochranu zaměstnance před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s potřebami zaměstnavatele, například v případě restrukturalizace nebo když zaměstnanec nesplňuje požadavky k práci. Tato snaha je v souladu s tím, že způsoby ukončení pracovního poměru jsou striktně stanoveny zákonem a nelze je sjednat jinak.

Některá práva a povinnosti nezanikají skončením pracovního poměru, což zahrnuje odměnu za vykonanou práci, náhradu škody a ochranu osobních údajů, utajovaných skutečností a obchodního tajemství.

Existují tři hlavní způsoby ukončení pracovního poměru:

- rozvázání pracovního poměru – konec na základě subjektivní právní skutečnosti, může být provedeno dvoustranným právním jednáním (dohoda o rozvázání), nebo jednostranným právním jednáním (výpověď, okamžité zrušení, zrušení pracovního poměru ve zkušební době),
- skončení pracovního poměru – může nastat uplynutím sjednané doby nebo doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu nebo vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- zánik pracovního poměru smrtí zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Podmínky platnosti právního jednání při rozvázání pracovního poměru zahrnují právní subjektivitu, svobodnou, vážnou a omylu prostou vůli, písemný projev vůle, shodu vůle s projevem a možný a dovolený předmět právního jednání. Doručení je také podstatným prvkem, kde doručení zaměstnanci může být provedeno do vlastních rukou nebo osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.

Výpověď je jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru. Je třeba splnit podmínky, jako je písemnost, doručení druhému účastníkovi, svéprávnost a obsah jasně projevující vůli rozvázat pracovní poměr tímto způsobem. Odvolání výpovědi je možné do uplynutí výpovědní doby, a to pouze se souhlasem druhé strany, a musí být provedeno písemně.

Výpovědní doba je minimálně 2 měsíce a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Prodloužení výpovědní doby může být provedeno pouze písemně.

Zákoník práce poskytuje ochranu některým zaměstnancům před výpovědí ze strany zaměstnavatele, a proto § 53 odst. 1 zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr se zaměstnancem v tzv. ochranné době. Týká se to zejména období, kdy je zaměstnanec nemocný, vykonává vojenskou službu, pracuje ve veřejné funkci nebo pečuje o jinou osobu. Ochranná doba zahrnuje i těhotenství a doby, kdy se čerpá mateřská, otcovská a rodičovská dovolená. To jsou období, kdy hledání nové práce pro zaměstnance může být komplikované.

Hlavním cílem tohoto opatření je předejít diskriminaci a nerovnostem na pracovním trhu. Zaměstnavatelé by totiž mohli jednat v rozporu s principy rovných příležitostí, protože těhotenství s sebou nese specifické povinnosti, jako například přesun na jinou pracovní pozici nebo úpravy pracovních podmínek. Bez adekvátní ochrany by se mohlo stát, že by docházelo k diskriminačním praktikám a vytváření nespravedlivých podmínek na pracovním trhu, což by negativně ovlivňovalo pracovní prostředí a možnosti žen v zaměstnání.

Ochranná doba konkrétně zahrnuje následující období:

- doba karantény nebo dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, pokud není způsobena úmyslným jednáním zaměstnance nebo nevznikla v důsledku opilosti nebo zneužití návykových látek;
- doba ústavního ošetřování nebo lázeňského léčení zaměstnance;
- doba vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení zaměstnance;
- doba plného uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce;
- doba těhotenství zaměstnankyně;
- doba čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené zaměstnance;
- doba, kdy je zaměstnanec pracující v noci dočasně nezpůsobilý pro noční práci podle lékařského posudku;
- doba poskytování dlouhodobé péče zaměstnancem v souladu se zákonem o nemocenském pojištění;

- doba péče o dítě nebo jinou osobu v souladu se zákonem o nemocenském pojištění.

Pokud chce zaměstnavatel v ochranné době ukončit pracovní poměr, musí počkat, až toto období uplyne. Výpověď udělená v ochranné době je neplatná, a to bez ohledu na oprávněnost výpovědního důvodu – jedná se o porušení formálních podmínek výpovědi.

5.1. Zkušební doba

V průběhu zkušební doby je možné ukončit pracovní vztah i s pracovnící, která je těhotná. Přestože není zapotřebí uvádět důvod pro zrušení pracovního poměru během zkušební doby, těhotenství nemůže být důvodem k ukončení. Pokud by bylo, jednalo by se o případ diskriminace. I když zaměstnavatel nezmiňuje těhotenství jako důvod rozvázání pracovního poměru explicitně, může se z okolností usuzovat, že právě těhotenství důvodem je. V takovém případě by se pracovnice mohla obrátit na soud s požadavkem na zneplatnění ukončení pracovního poměru.

5.2. Ochrana proti neplatnému rozvázání pracovního poměru

Zaměstnanec, včetně těhotné zaměstnankyně, který si přeje setrvat ve svém zaměstnání, musí své rozhodnutí oznámit písemně zaměstnavateli bez prodlení. To znamená, že v případě neplatné výpovědi musí oznámit svou ochotu pracovat až do konce výpovědní lhůty, a v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo ukončení během zkušební doby nejlépe následující den po plánovaném konci pracovního poměru. V takovém případě má právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku od data oznámení své vůle až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo dojde k platnému ukončení pracovního poměru.

Dále by zaměstnankyně měla podat žalobu k soudu, kde uplatní neplatnost ukončení pracovního poměru, nejpozději do dvou měsíců od data, kdy měl pracovní poměr skončit. Pokud zaměstnankyně nepodala žalobu v této lhůtě, její právo

zaniká a pracovní poměr bude ukončen i přes neplatné právní jednání.¹⁸

V případě, že soud rozhodne, že ukončení pracovního poměru bylo neplatné, pracovní poměr zaměstnankyně stále trvá a zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu za dobu, kdy zaměstnankyně nemohla pracovat. Pokud tato doba přesáhne 6 měsíců, soud může na žádost zaměstnavatele snížit povinnost k náhradě mzdy nebo platu s ohledem na důvody uvedené v zákoně.¹⁹

Související judikatura

V souvislosti s ukončením pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní ve zkušební době je podle mého názoru důležité zmínit Judikát NS 21 Cdo 2410/2020, ve kterém zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr ve zkušební době se zaměstnankyní po zjištění, že je těhotná.

V projednávané věci bylo skrze soudní proces prokázáno, že žalobkyně působila jako zaměstnankyně u žalovaného od 8. 9. 2014 do 31. 12. 2017 na základě dohody o pracovní činnosti a následně na základě pracovní smlouvy v pozici uklízečky. Poté uzavřela pracovní smlouvu na dobu určitou na pozici lesní dělnice. Dne 1. 3. 2018 informovala žalovaného, že je těhotná. Téhož dne se obrátila na vedoucího lesní správy, který jí sdělil, že pro ni nemá "náhradní práci" a odkázal ji na "závodní lékařku". Také informovala personalistku o svém těhotenství.

Na základě lékařské prohlídky provedené 17. 4. 2018 lékařka V. B. vydala posudek, ve kterém konstatovala, že žalobkyně ztratila zdravotní způsobilost k práci lesní dělnice, a to kvůli těhotenství, které by mohlo být ohroženo těžkou manuální prací a používáním chemikálií. Na základě tohoto posudku žalovaná, zastupovaná ředitelem divize P. Š., zrušila pracovní poměr ve zkušební době, kterou žalobkyně přijala dne 23. 4. 2018.

V následném soudním procesu odvolací soud neshledal, že by došlo k diskriminaci z důvodu těhotenství. Nejvyšší soud však zaujal názor, že zrušení

¹⁸ DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. § 19 [Neplatnost právního jednání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 129, marg. č. 135.

¹⁹ DRÁPAL, Ljubomír. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 464, marg. č. 37

pracovního poměru ve zkušební době kvůli těhotenství představuje nepřipustnou diskriminaci. Na základě toho zrušil rozsudek odvolacího soudu a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Právní názor Nejvyššího soudu vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Zvláštní důraz kladl na ustanovení § 66 odst. 1 a odst. 2 zákona o práci, které umožňuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu, ale vyžaduje písemnou formu. Taktéž zdůraznil, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době podléhá pravidlům diskriminace a rovného zacházení dle § 16 odst. 2 zákona o práci. V případě, kdy zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době kvůli těhotenství zaměstnankyně, je to považováno za nepřipustnou diskriminaci. Nejvyšší soud též odmítl návrh na předložení věci Soudnímu dvoru Evropské unie, protože nenastala situace, která by vyžadovala výklad směrnice Rady 92/85/EHS.

Rozhodnutí odvolacího soudu bylo zrušeno a věc byla vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Tímto rozsudkem Nejvyšší soud potvrdil, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době z důvodu těhotenství je nepřipustnou diskriminací a je v rozporu se zákonem.

5.3. Výjimky ze zákazu

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele není úplně neporušitelný. Existují situace, kdy jsou důvody pro výpověď tak nevyhnutelné, že nelze po zaměstnavateli očekávat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, i když je v ochranné době.²⁰

Rušení zaměstnavatele nebo jeho části podle § 52 písm. a), zákoníku práce:

Tento důvod je považován za absolutní výjimku ze zákazu výpovědi. To znamená, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v jakékoli ochranné době, a to bez výjimky. Pokud dochází k rušení zaměstnavatele anebo jeho části, není na zaměstnavateli žádná povinnost, aby dále zaměstnával jakéhokoliv zaměstnance.

²⁰ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vyd. Praha: Wolters ČR, 2019, s. 50

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle § 52 písm. b) zákoníku práce:

V případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části se zákaz výpovědi v ochranné době uplatní pouze na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené, pokud uvedené ochranné doby ještě trvají. Ostatní zaměstnanci mohou být výpovědí postiženi i v ochranné době.

Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů podle § 52 písm. g) a h) zákoníku práce:

Výjimka ze zákazu výpovědi v ochranné době se vztahuje i na případy porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. To znamená, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci i v ochranné době, pokud dojde k závažnému nebo soustavnému porušování těchto povinností.

Výjimky pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou:

Zákaz výpovědi v ochranné době neplatí pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené. To znamená, že i v případech, kdy jinak platí ochrana před výpovědí, tito zaměstnanci mohou být výpovědí postiženi z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.

Další výjimky pro závažné porušení pracovních povinností a léčebný režim:

Výjimka ze zákazu výpovědi v ochranné době se vztahuje i na případy závažného nebo soustavného porušování pracovních povinností nebo léčebného režimu, s výjimkou zaměstnankyně těhotné a čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou až do 3 let věku dítěte. To znamená, že i v těchto případech platí ochrana před výpovědí pro tyto specifické kategorie zaměstnanců.

Související judikatura

S touto souvislostí je podle mého názoru nutné zmínit Judikát NS 21 Cdo 1202/2014, který popisuje právní spor mezi žalobkyní a zaměstnavatelem

ohledně neplatnosti výpovědi udělené žalobkyni, která byla těhotná. Žalobkyně tvrdí, že výpověď byla v rozporu s pracovněprávními předpisy, konkrétně s ochranou těhotných zaměstnankyň. Okresní soud i Krajský soud uznaly žalobu a potvrdily neplatnost výpovědi. Nicméně žalovaná (zaměstnavatel) podala dovolání s tvrzením, že žalobkyně využila své znalosti právních předpisů k vyvolání situace vedoucí k výpovědi.

Žalobkyně podala žalobu u Okresního soudu v Karviné dne 28.5.2012, žádajíc o určení neplatnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele, která byla dána žalobkyni 21.12.2011. Argumentovala tím, že výpověď byla udělena v rozporu s pracovněprávními předpisy, konkrétně § 53 odst. 1 písm. d) zákona o práci, protože bylo v době výpovědi známo, že je těhotná.

Okresní soud v Karviné ve svém rozsudku ze dne 15.1.2013 žalobě vyhověl a rozhodl, že zaměstnavatel je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení. Soud zdůraznil, že výpověď byla udělena v tzv. ochranné době těhotné zaměstnankyně, což je zakázáno podle § 53 odst. 1 písm. d) zákona o práci.

Krajský soud v Ostravě potvrdil tento rozsudek odvolacím rozhodnutím z 10.9.2013, přičemž zrušil částku náhrady nákladů řízení a upravil ji. Soud opět zdůraznil, že výpověď byla neplatná vzhledem k ochranné době těhotné zaměstnankyně.

Žalovaná podala dovolání proti rozhodnutí odvolacího soudu. Argumentovala tím, že žalobkyně využila své znalosti pracovněprávní legislativy a záměrně vyvolala situaci, která vedla k udělení výpovědi.

Nejvyšší soud České republiky posoudil přípustnost dovolání a dospěl k závěru, že dovolání je přípustné. Při posuzování věci z hlediska skutkového stavu zjistil, že žalobkyně byla zaměstnána na vedoucí pozici a vzdala se práce v době, kdy bylo oznámeno, že dojde k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost.

Soudy posuzovaly otázku vzájemného vztahu zákonného zákazu výpovědi a výkonu práv v rozporu s dobrými mravy. Dovolání žalovaného bylo zaměřeno na tvrzení, že žalobkyně využila své znalosti právních předpisů k vyvolání situace, která vedla k udělení výpovědi.

Nejvyšší soud potvrdil přípustnost dovolání a přezkoumal rozsudek odvolacího soudu. Dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Soud zdůraznil, že výkon práva zaměstnavatele, který v této situaci vedl k udělení výpovědi, nebyl v rozporu s dobrými mravy, ačkoli mohl způsobit újmu zaměstnankyni. Aplikoval zásadu, že výkon práva nesmí být v rozporu se společenskými normami, ale v daném případě nešlo o výkon práva v rozporu s dobrými mravy.

Tento judikát je významný z několika důvodů. Potvrzuje důležitost ochrany těhotných žen před diskriminací a neplatnými výpověďmi. Zaměstnavatel musí dodržovat zákonná ustanovení, která chrání práva těhotných zaměstnankyň, jako je zákaz výpovědi v tzv. "ochranné době" těhotenství. Nejvyšší soud se však zaměřil na otázku, zda výkon práva zaměstnavatele vedl k porušení dobrých mravů. I když výpověď mohla způsobit újmu zaměstnankyni, soud dospěl k závěru, že v tomto konkrétním případě nedošlo k porušení dobrých mravů. Tento případ zároveň zdůrazňuje právo zaměstnavatele na výpověď, ale jeho výkon musí být v souladu s právními normami a společenskými standardy.

5.4. Výpovědní doba

Pokud dojde k ochranné době během trvání základní výpovědní doby, pracovní poměr skončí až po uplynutí prodloužené výpovědní doby, která je rozšířena o dobu ochrany. Tato prodloužená výpovědní doba začíná po skončení ochranné doby. Doba prodloužené výpovědní doby o ochrannou dobu odpovídá déle samotné ochranné doby během základní výpovědní doby.

To znamená, že pokud je zaměstnanci dána výpověď a následně mu začne ochranná doba, nezapočítává se tato ochranná doba do výpovědní doby. Pracovní poměr skončí až po uplynutí zbývající části výpovědní doby, která následuje po skončení ochranné doby. To je pouze v případě, že zaměstnanec informuje zaměstnavatele o svém odmítnutí prodloužení pracovního poměru.²¹

²¹ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vyd. Praha: Wolters ČR, 2019, s. 49

6. Povinnosti zaměstnavatele

Zákonné povinnosti zaměstnavatelů mají zásadní význam při zajištění spravedlivých a bezpečných pracovních podmínek pro všechny zaměstnance. Tyto povinnosti stanovují základní standardy, které je nutné dodržovat s cílem chránit zdraví a bezpečnost pracovníků a zajistit jim rovné zacházení.

Zákonné povinnosti slouží k ochraně pracovníků před vykořisťováním a zajištění jejich základních pracovních práv. Vytvářejí férové podmínky pro všechny firmy a brání neetickému chování, jako je vyplácení nelegálně nízkých mezd nebo vytváření nebezpečných pracovních podmínek.

Dále je důležité zvážit rovnováhu sil mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanci často nemají tak silnou pozici jako jejich zaměstnavatelé. Zákonné povinnosti pomáhají vyrovnat tuto nerovnováhu a zajišťují, že zaměstnanci mají svá práva a zájmy chráněny.

Sankce pro zaměstnavatele jsou základním nástrojem pro udržení dodržování pracovních povinností a zajištění řádného chodu pracovního prostředí. V případě nedodržení určitých povinností mohou být uvaleny sankce odpovídající jejich závažnosti.

6.1. Informační

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen informovat těhotnou zaměstnankyni o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního vztahu, včetně pracovních podmínek a odměňování.

Pokud dojde během pracovního poměru k jakýmkoli změnám, které by mohly ovlivnit těhotnou zaměstnankyni, zaměstnavatel je povinen ji o nich informovat písemně, a to včas před datem, kdy se změna stane platnou. Tato povinnost nezahrnuje změny v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech.

Zaměstnavatel musí poskytnout tyto informace těhotné zaměstnankyni při nástupu do zaměstnání, při přeražení, změně pracovních podmínek nebo pracovního prostředí a také při zavedení nových pracovních postupů. Všechny tyto

informace musí být dokumentovány.

Pokud existuje riziko pro těhotnou nebo kojící zaměstnankyni, zaměstnavatel je povinen ji seznámit s těmito riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na její zdraví až do devátého měsíce po porodu.²²

Před hromadným propouštěním je zaměstnavatel povinen včas informovat odborovou organizaci a zastupitelskou radu zaměstnanců o záměru propouštění. Tím se otevírá možnost jednání o opatřeních k zabránění nebo zmírnění dopadů propouštění na těhotné zaměstnankyně a další zaměstnance.

Těhotné zaměstnankyně pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti musí být navíc informovány o pracovní době připadající na den nebo týden, aby byla zajištěna předvídatelnost ohledně jejich práce v souladu s potřebami zaměstnavatele. Rozsah informační povinnosti zaměstnavatele je obdobný jako v § 37 odst. 1.

Nesplněním této povinnosti se zaměstnavatel dopouští přestupku, za který lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč podle § 12 odst. 2 písm. c) a § 25 odst. 2 písm. c. podle zákona č. 251/2005 Sb. zákon o inspekci práce.

6.2. Rovné zacházení

Rovné zacházení se zaměstnanci zahrnuje stejný přístup od zaměstnavatele vůči všem zaměstnancům, a to od jejich náboru až po právní vztahy. To znamená stanovit stejné pracovní podmínky, odměňování a jiné benefity bez ohledu na osobní charakteristiky. V tomto smyslu je také důležité poskytovat rovnocennou podporu a možnosti rozvoje, což zahrnuje rovnost ve vzdělávání a kariérním postupu.

Princip zákazu diskriminace zakazuje jak přímou, tak nepřímou diskriminaci těhotných zaměstnankyň. Přímá diskriminace nastává, když se zaměstnankyně rozlišují přímo kvůli jejich těhotenství, což vede k jejich znevýhodnění. Nepřímá diskriminace se projevuje neutrálním jednáním nebo

²² H Ů R K A, P ., R A N D L O V Á, N ., D O L E Ž Í L E K, J ., R O U Č K O V Á, D ., V Y S O K A J O V Á, M ., D O U D O V Á, S ., K O Š N A R, M ., H O R N A, V . a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-16]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

opomenutím, které však může znevýhodnit těhotné zaměstnankyně.

Nelze považovat za diskriminaci situace, kdy rozdílné zacházení s těhotnými zaměstnankyněmi vyplývá z podstaty jejich pracovních povinností a je nezbytné pro výkon práce těchto zaměstnankyň. Avšak takové rozdílné zacházení musí být účelné a přiměřené. Též nejsou diskriminační opatření, která slouží k prevenci nebo odstranění nevýhod vyplývajících z těhotenství zaměstnankyň.

Antidiskriminační zákon přímo upravuje ochranu proti diskriminaci. Zaměstnanec, který je postižen porušením svých práv na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, má právo požadovat:

- a) ukončení diskriminace;
- b) odstranění důsledků diskriminace;
- c) adekvátní nápravu.

Pokud tyto kroky nejsou dostatečné a byla vážně poškozena reputace nebo důstojnost těhotné zaměstnankyně, má právo na finanční náhradu nemajetkové újmy, kterou určuje soud.

Pokud zaměstnanec před soudem předloží důkazy, které naznačují, že zaměstnavatel jednal diskriminačně, buď přímo nebo nepřímo, na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, platí podle § 133a občanského soudního řádu, že pokud v průběhu řízení není prokázán opak, soud považuje tvrzení o tom, že byl zaměstnanec diskriminován, za prokázané. Důkazní břemeno tak v těchto případech spočívá na zaměstnavateli. Nicméně přechod důkazního břemene na zaměstnavatele nastává až poté, co zaměstnanec tvrdí a dokáže, že byl skutečně podroben diskriminaci.

Pokud zaměstnavatel neplní tuto povinnost, porušuje zákon a může být potrestán pokutou až do výše 1000000 Kč podle §11 odst. 2 písm. a) a § 24 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb. zákon o inspekci práce.

Zaměstnavatel nesmí shromažďovat žádné informace, které nejsou přímo spojeny s pracovním výkonem a základními pracovními vztahy, ani prostřednictvím třetích stran. To zahrnuje informace o těhotenství, rodinných a

majetkových poměrech a trestní minulosti, jejichž získávání je obecně zakázáno, pokud neexistuje relevantní pracovní důvod, jako je například povaha práce, kterou má daný zaměstnanec vykonávat (kupříkladu některé práce jsou pro těhotné ženy zakázány, a proto je nutné zjistit, zda je zaměstnankyně těhotná), a pokud je požadavek na získání těchto informací přiměřený, nebo pokud to vyžaduje zákon nebo speciální právní předpisy.²³

Pokud zaměstnavatel nesplní tuto povinnost, může být postižen pokutou až do výše 1000000 Kč podle § 11a odst. 2 písm. a) a § 24a odst. 2 písm. a) podle zákona č. 251/2005 Sb. zákon o inspekci práce.

6.3. Převedení na jinou práci

V případech stanovených v § 41 odst. 1 je zaměstnavatel povinen přeložit zaměstnance na jinou práci, přičemž nesmí pokračovat v přidělování původně dohodnuté práce zaměstnanci. Závažné důvody, které zákonně ukládají zaměstnavateli povinnost provést přeložení na jinou práci, existují i v případě, kdyby měl zaměstnavatel odlišný názor na řešení situace nebo by mu přeložení zaměstnance činilo obtíže. Pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, zaměstnanec by nemusel nadále vykonávat práci a bylo by to považováno za překážku v práci. Bez ohledu na důvod přeložení musí zaměstnavatel brát v úvahu, zda je práce, na kterou je zaměstnanec přeložen vhodná, s ohledem na jeho zdravotní obtíže, již prodělané nebo trvající choroby, věk, fyzické schopnosti, další relevantní informace a ideálně i kvalifikaci. Opětovně, pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, zaměstnanec by nemusel pokračovat v práci a bylo by to považováno za překážku v práci.

Zaměstnavatel má povinnost přesunout zaměstnance na jinou práci z následujících důvodů:

- pokud je zaměstnanec nemocný a nemůže vykonávat svou stávající práci dlouhodobě, musí být před přesunutím schválen lékařem pracovnělékařských služeb nebo příslušným správním orgánem. Pokud je

²³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. II. Ochrana osobních práv zaměstnance. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 167, marg. č. 232.

nová práce hůře placená, bude zaměstnanec kompenzován pouze do výše této mzdy;

- v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání musí být zaměstnanec přesunut na vhodnou práci na základě lékařského posudku. Pokud nová práce přináší nižší výdělek, rozdíl bude vyrovnán náhradou za ztrátu na výděleku. Pojišťovna zaměstnavatele pokryje náklady spojené s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání;
- těhotné, kojící nebo matky dětí mladších devíti měsíců nelze povolit vykonávat určité práce, které ohrožují jejich zdraví. Pokud přecházejí na jinou práci s nižším platem, budou kompenzovány;
- pokud je nutné chránit zdraví ostatních před infekcí, může být zaměstnanec přesunut na jinou práci s nižším platem. Rozdíl bude vyrovnán;
- jestliže je zaměstnanec omezen soudním nebo administrativním rozhodnutím, které mu zakazuje vykonávat určité povolání, obdrží pouze mzdu za novou práci;
- zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku může být přesunut na denní práci. Zaměstnanec obdrží mzdu za novou práci;
- pokud zaměstnankyně, která je těhotná, kojí, nebo má dítě mladší než devět měsíců, žádá o zproštění noční práce, zaměstnavatel musí vyhovět. Pokud tato změna přinese nižší plat, zaměstnanec bude kompenzován.

V případě, že zaměstnavatel nedodrží tuto povinnost, může být potrestán peněžitou pokutou až do výše 1 000 000 Kč v souladu s ustanovením § 18 odst. 2 písm. c) a § 31 odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., který se týká inspekce práce.

6.4. Povinnost týkající se pracovní doby

Ochrana určitých skupin zaměstnanců se projevuje i v oblasti pracovní doby. Zaměstnavatelé by měli brát v úvahu situaci zaměstnanců pečujících o děti, bez ohledu na věk při plánování pracovních směn, aby zajistili, že tito zaměstnanci budou schopni poskytnout péči.

Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší než 15 let, mají právo požádat o úpravu své pracovní doby. Stejně právo náleží i těhotným zaměstnankyním. Tato úprava může zahrnovat kratší týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu vůbec. Zaměstnavatel je povinen vyhovět těmto žádostem,

pokud tomu nepřekážejí závažné provozní důvody.

Možnosti úpravy pracovní doby jsou různé a mohou zahrnovat dohodu o jiném začátku nebo konci pracovní doby, stejně jako rozvržení pracovní doby na menší počet dnů v týdnu.²⁴

Dále pak má povinnost převést zaměstnance v této ochranné skupině z práce v noci na denní práci, pokud o to požádají, jak jsem zmínila v kapitole Těhotenství a práce v nočních směnách.

Pokud zaměstnavatel nedodrží tyto povinnosti, může mu být uložena pokuta až do částky 300 000 Kč dle ustanovení § 18 odst. 2 písm. a) a § 31 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., který se týká inspekce práce.

Ustanovení § 240 odst. 3 Zákoníku práce jednoznačně stanoví, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnávat těhotnou ženu přesčas, a to bez výjimky. Je také doporučeno, aby zaměstnavatel bral v úvahu těhotenství zaměstnankyně při plánování pracovních směn, včetně zohlednění jejího stavu například při dopravě do a z místa zaměstnání.²⁵

V případě, že zaměstnavatel nedodrží tuto povinnost, může mu být uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč podle ustanovení § 15 odst. 2 písm. d) a § 28 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., známého jako zákon o inspekci práce.

6.5. Povinnosti spojené s bezpečností a ochranou zdraví při práci

Zaměstnavatel musí identifikovat všechna potenciální rizika ohrožující zdraví a bezpečnost těhotné zaměstnankyně, včetně fyzických, chemických, biologických a psychosociálních rizik. Poté musí posoudit, jak velké je nebezpečí vystavení těhotné zaměstnankyně identifikovaným rizikům a jak závažné by mohly být jejich důsledky. Následně musí přijmout opatření k eliminaci nebo minimalizaci těchto rizik, což může zahrnovat změnu pracovních postupů, poskytnutí osobních ochranných pracovních pomůcek nebo přeřazení na jinou méně rizikovou práci.

²⁴ KONEČNÁ, Petra. § 241 [Pracovní doba chráněných zaměstnanců]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 782, marg. č. 2.

²⁵ JUDr. JANEČKOVÁ Eva, postavení těhotných žen v pracovním právu časopis řízení školy [cit. 2024-3-20]. časopis řízení školy dostupné na <https://www.rizeniskoly.cz/casopisy/rizeni-skoly/postaveni-tehotnych-zen-v-pracovnim-pravu.m-949.html>

Hodnocení rizik by mělo být pravidelně revidováno s ohledem na jakékoli změny v těhotenství zaměstnankyně nebo na pracovišti.

Pokud je těhotná zaměstnankyně vystavena rizikům jako je zvedání těžkých břemen nebo expozice škodlivým látkám, zaměstnavatel by měl zvážit úpravu pracovních postupů tak, aby se tato rizika minimalizovala či eliminována. Současně by měl zaměstnavatel zajistit poskytnutí vhodného zařízení těhotným zaměstnankyním, jako jsou ergonomické židle, které by přispěly k jejich pohodlí a bezpečnosti na pracovišti.

V případě nedodržení těchto povinností zaměstnavatelem může být udělena pokuta až do výše 1 000 000 Kč podle ustanovení § 17 odst. 2 písm. c) a § 30 odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci

7. Právní úprava Evropské unie

7.1. Listina základních práv Evropské unie

Když mluvíme o právech těhotných zaměstnankyň, nelze opominout Listinu základních práv Evropské unie, která hraje klíčovou roli v zajištění nediskriminačního přístupu. Tato listina zdůrazňuje, že každá žena v těhotenství má právo na zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích.

Základní práva a svobody jsou zaručeny všem, bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru, politické či jiné přesvědčení, národní nebo sociální původ, příslušnost k etnické menšině, majetek, pohlaví nebo jiné postavení. To znamená, že žena v těhotenství musí mít zajištěno právo na ochranu před diskriminací a odpovídající zdravotní podmínky.

Dále je každý člověk oprávněn získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Pokud je tedy těhotná zaměstnankyně kvůli rizikovému těhotenství dočasně pracovní neschopná, stát je povinen zajistit odpovídající hmotné zajištění v souladu se zákonem.

Rovněž musí být dodrženo právo na ochranu soukromého a rodinného života, což zahrnuje i ochranu před neoprávněným zasahováním do pracovního prostředí těhotné ženy. Je důležité, aby byly poskytnuty odpovídající zdravotní podmínky a péče, aby se zaručilo bezpečné a podpůrné pracovní prostředí pro každou těhotnou zaměstnankyni.

7.2. Směrnice 92/85/EHS

Členské země Evropské unie mají povinnost sdělovat zaměstnavatelům i zaměstnankyním směrnice Evropské komise ohledně potenciálních nebezpečí pro zdraví a bezpečnost v práci, která souvisejí s rizikovými látkami a průmyslovými procesy. V případě, že se identifikují rizika, jsou zaměstnavatelé povinni podniknout kroky k ochraně svých zaměstnankyň, jako je přesun na jiné pracoviště nebo udělení dovolené. Pokud je dovolená poskytnuta, musí zaměstnavatel zajistit dodržení pracovních práv zaměstnankyně a poskytnutí finanční náhrady za případný výpadek příjmu. Těhotné zaměstnankyně mají právo na vyhnutí se práci v nočních směnách po předložení lékařského osvědčení. Dále mají právo na prenatální lékařské prohlídky během pracovní doby bez jakéhokoli zkracování

platu. Minimální mateřská dovolená je stanovena na 14 týdnů, z toho 2 týdny musí být odečteny před porodem. Ženy nemohou být propuštěny z práce v důsledku těhotenství nebo mateřství. Přenesené pravomoci k úpravě technických aspektů směrnice, mezinárodních předpisů nebo specifikací jsou svěřeny Evropské komisi prostřednictvím nařízení EU 2019/1243.

Příloha I obsahuje seznam fyzikálních, biologických a chemických faktorů a pracovních podmínek podle článku 4 směrnice týkající se posouzení a informací. Příloha II obsahuje seznam faktorů a pracovních podmínek podle článku 6 směrnice, které určují případy, kdy je expozice zakázána.

7.3. Směrnice 2006/54/ES

Tato směrnice je významná, protože explicitně zakazuje diskriminaci žen v oblasti těhotenství a mateřské dovolené. Tento zákaz vychází z předchozí judikatury Evropského soudního dvora, která se zabývala případy diskriminace na základě těhotenství a mateřství.

Tato směrnice reguluje diskriminaci z důvodu pohlaví. Kromě přímé a nepřímé diskriminace se také považuje za diskriminaci jakékoli navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví a jakékoli méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou.²⁶

Soudní dvůr uznal, že je v souladu se zásadou rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství a zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti. Z tohoto důvodu by touto směrnicí neměla být ovlivněna směrnice Rady 92/85/EHS.

7.4. Judikatura Evropské unie

Ve věci C-507/12

Dne 19. června 2014 Soudní dvůr Evropské unie (SDEU) vydal rozhodnutí ve prospěch těhotné francouzské ženy, která pracovala ve Spojeném království a po ukončení zaměstnání v důsledku těhotenství požádala o podporu v nezaměstnanosti. Tato žena, která byla francouzskou občankou, se rozhodla ukončit

²⁶ KOMENDOVI, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání. Praha: wolters Kluwer, 2016, s. 71

práci ve Velké Británii, když byla v šestém měsíci těhotenství a následně požádala o podporu v nezaměstnanosti u britských úřadů.

Britské úřady však odmítly poskytnout tuto podporu s odůvodněním, že tato žena ztratila svůj status pracovníka po ukončení zaměstnání. V té době začal spor ohledně toho, zda těhotná žena, která opustí práci nebo přestane hledat zaměstnání kvůli fyzickým omezením pozdních stádií těhotenství a následnému porodu, může stále splňovat podmínky pro status pracovníka podle evropského práva.

V této věci byla předložena předběžná otázka Nejvyšším soudem Spojeného království k posouzení SDEU. Bylo tedy otázkou, zda těhotná žena, která opustí práci nebo hledání zaměstnání kvůli těhotenství a porodu, stále spadá do definice pracovníka podle evropského práva.

SDEU vydal rozhodnutí, že žena si zachovává status pracovníka, pokud se vrátí do práce nebo najde jiné zaměstnání v rozumné době po porodu. Toto rozhodnutí bylo založeno na směrnici EU, která umožňuje občanům EU udržet svůj status pracovníka v různých situacích, včetně dočasné neschopnosti pracovat nebo absolvování odborné přípravy. SDEU zdůraznil, že účelem této směrnice²⁷ je usnadnit volný pohyb občanů EU a nelze omezovat rozsah pojmu pracovníka.

Rozhodnutí SDEU má důležité důsledky pro ochranu práv těhotných žen a matek na pracovišti v rámci EU. Tímto rozhodnutím SDEU brání potenciální diskriminaci občanů EU, kteří se stěhují do jiných členských států a čelí těhotenství či porodu. SDEU také nechává na členských státech EU, aby určily, jakou délku času považují za rozumnou pro návrat ženy do práce po porodu, aby si zachovala svůj status pracovníka.

Ve věci C-41/17

Celé řízení se týká interpretace směrnice 92/85/EHS, která se zaměřuje na ochranu těhotných, nedávno porodivších a kojících zaměstnankyň před riziky na pracovišti. Konkrétně se jedná o otázku, zda hodnocení rizik na pracovišti těchto zaměstnankyň musí zahrnovat specifické přezkoumání jejich individuálních situací.

²⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

Hlavní body tohoto řízení o předběžné otázce jsou:

- rozdíl mezi článkem 4 a článkem 7 směrnice 92/85/EHS: Článek 4 stanoví obecná opatření pro ochranu zaměstnankyň před riziky na pracovišti, zatímco článek 7 se specificky týká noční práce a posiluje ochranu těchto zaměstnankyň tím, že jim umožňuje odmítnout práci v noci za určitých podmínek;
- vyžadované přezkoumání individuální situace: Hodnocení rizik na pracovišti těchto zaměstnankyň musí zahrnovat specifické přezkoumání jejich individuálních situací, aby bylo možné určit, zda je ohroženo jejich zdraví nebo bezpečnost a zda je třeba jim poskytnout ochranu;
- nedostatek specifického přezkoumání v daném případě: Ve zkoumaném případě nedošlo k dostatečnému specifickému přezkoumání situace zaměstnankyně, která požadovala ochranu před riziky na pracovišti. Zaměstnavatel nedodal dostatečné odůvodnění pro své závěry, což znamená, že dochází k diskriminaci.

Konkrétně se jedná o situaci I. González Castro, která požadovala peněžitou dávku z důvodu rizika během kojení. Její žádost byla zamítnuta, a proto se obrátila na soud s tvrzením, že hodnocení rizik spojených s jejím pracovním místem nezahrnovalo specifické přezkoumání její konkrétní situace a že byla diskriminována.

Soudní dvůr byl požádán o vyjádření v této věci a generální advokátka předložila stanovisko. Podle tohoto stanoviska musí být čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 vykládán tak, že se použije v případě, kdy zaměstnankyně, které bylo odepřeno poskytnutí lékařského potvrzení dokládajícího existenci rizika během kojení, a tedy i peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení, zpochybňuje vyhodnocení rizik vyplývajících z jejího pracovního místa. Pokud zaměstnankyně uvádí skutečnosti nasvědčující tomu, že toto vyhodnocení nezahrnovalo specifické přezkoumání její konkrétní situace, umožňuje to předpokládat existenci přímé diskriminace na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54.

V závěru se uvádí, že je na soudním orgánu rozhodnout, zda bylo skutečně takové specifické přezkoumání provedeno, a pokud ne, žalovaná musí dokázat, že takové přezkoumání skutečně proběhlo.

Tento judikát je důležitý, protože potvrzuje nutnost individuálního hodnocení rizik na pracovišti pro těhotné podle směrnice 92/85/EHS. Dále zdůrazňuje právo zaměstnankyň na ochranu před riziky, včetně práva odmítnout noční práci. Judikát také varuje před diskriminací na základě pohlaví a klade důraz na dodržování právní interpretace v oblasti ochrany zaměstnankyň.

Ve věci C-463/19

Rozhodnutí týkající se předběžné otázky ve věci, která byla projednávána, se týkalo výkladu směrnice 2006/54 Evropského parlamentu a Rady o rovnosti žen a mužů v pracovním životě a směrnice 92/85/EHS o opatřeních k podpoře zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň, žen po porodu a kojících zaměstnankyň.

Konkrétně bylo předmětem řízení rozhodnutí, zda ustanovení národní kolektivní smlouvy, která zaměstnankyním, které samy vychovávají své děti, umožňuje odejít po skončení zákonné mateřské dovolené, představuje diskriminaci vůči mužským zaměstnancům, jimž je toto právo odepřeno.

SDEU potvrdil, že směrnice 2006/54 zakazuje jakoukoli přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání a pracovních podmínkách. Nicméně, pokud jde o ochranu matek a mateřství, směrnice 92/85/EHS stanoví minimální požadavky, ale nebrání členským státům v poskytnutí vyšší úrovně ochrany těhotným zaměstnankyním, ženám po porodu nebo kojícím zaměstnankyním.

SDEU také zdůraznil, že právo na mateřskou dovolenou je zásadním mechanismem ochrany v pracovním právu a že ženy jsou ve zvláště zranitelné situaci, která vyžaduje, aby jim bylo přiznáno právo na mateřskou dovolenou. Avšak toto právo musí být vyhrazeno matkám, neboť pouze ony mohou být vystaveny nežádoucím tlakům na předčasný návrat do zaměstnání.

SDEU dospěl k závěru, že pokud je národní ustanovení vyhrazené zaměstnankyním, které samy vychovávají své děti, určeno k ochraně zaměstnankyň v souvislosti s účinky těhotenství a mateřství, není to v rozporu se směrnicí 2006/54. Nicméně musí být splněny určité podmínky, jako je přiměřená délka a způsob čerpání dovolené a právní ochrana spojená s touto dovolenou.

Tento judikát je důležitý, protože potvrzuje zákaz diskriminace na základě pohlaví v pracovním prostředí a zdůrazňuje právo žen na mateřskou dovolenou jako klíčový mechanismus ochrany. Soud rovněž uznal zranitelnost žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím a stanovil podmínky ochrany, které musí být dodrženy. Tím poskytuje jasný rámec pro ochranu práv těhotných zaměstnankyň v rámci EU.

Ve věci C-103/16

Toto řízení o předběžné otázce se týkalo výkladu článku 10 směrnice 92/85/EHS, která se zabývá ochranou těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň v pracovním prostředí. Hlavními body této směrnice jsou ochrana před výpovědí, ochrana před nepříznivými následky výpovědi a poskytnutí dalších práv těmto zaměstnankyním.

Následuje stručný souhrn předkládaných otázek a odpovědí:

- otázka ohledně propouštění během těhotenství a mateřské dovolené: Článek 10 směrnice 92/85/EHS byl vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje propustit těhotnou zaměstnankyni z důvodu hromadného propouštění ve smyslu směrnice 98/59/ES. To znamená, že zákaz výpovědi neplatí, pokud propuštění souvisí s hromadným propouštěním;
- otázka ohledně odůvodnění výpovědi: Zaměstnavatel musí písemně odůvodnit výpověď těhotné zaměstnankyně, která je propuštěna během těhotenství a mateřské dovolené. Tato odůvodnění musí být nesouvisející s těhotenstvím a musí být v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- otázka ohledně přednostního práva na setrvání v podniku: Článek 10 směrnice 92/85/EHS neukládá členským státům povinnost stanovit přednostní právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň na setrvání v podniku ani na jejich profesní přeřazení před hromadným propouštěním. To znamená, že směrnice nevyžaduje vytvoření takového přednostního práva, ale nevylučuje možnost poskytnutí vyšší úrovně ochrany těmto zaměstnankyním na úrovni členských států.

Tento judikát stanovuje, že výpověď během těhotenství není vždy zakázána, pokud jde o hromadné propouštění. Zaměstnavatel musí důkladně odůvodnit výpověď, která nesmí být spojena s těhotenstvím. Směrnice však nevyžaduje, aby členské státy stanovily přednostní právo na setrvání v podniku pro těhotné zaměstnankyně před hromadným propouštěním, ale umožňuje jim poskytnout vyšší ochranu.

Ve věci C-471/08

Rozsudek, který se zabývá předběžnou otázkou týkající se výkladu směrnice 92/85/EHS Evropského parlamentu a Rady o opatřeních ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň, žen, které nedávno porodily, a žen, které kojí, se týká sporu mezi společností Finnair a jednou z jejích těhotných palubních průvodčích.

Hlavní body tohoto řízení o předběžné otázce jsou:

- zachování odměny během dočasného převedení: Základním problémem je otázka, zda těhotná zaměstnankyně, která byla dočasně převedena na jiné pracovní místo, má nárok na zachování celé své mzdy, včetně všech příplatků, které pobírala na svém původním pracovním místě;
- interpretace směrnice 92/85/EHS: Rozhodnutí se zabývá výkladem článku 11 bodu 1 směrnice 92/85/EHS, který upravuje otázku zachování odměny během dočasného převedení těhotných zaměstnankyň na jiná pracovní místa;
- role členských států: Rozhodnutí zdůrazňuje, že směrnice 92/85/EHS ponechává členským státům určitý prostor pro vytvoření pravidel týkajících se zachování odměny během dočasného převedení, ale tato pravidla nesmí ohrozit cíl ochrany bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň;
- výpočet odměny: Rozhodnutí zkoumá metodu výpočtu odměny, která je založena na průměrné výši příplatků spojených s pracovními podmínkami všech zaměstnanců ve stejném platovém stupni, a zdůrazňuje, že nesmí být ignorovány složky odměny nebo příplatky, které jsou spojeny s pracovním postavením zaměstnankyně.

Celkově řešení tohoto předběžného dotazu stanovuje, že těhotné zaměstnankyně mají nárok na zachování plné mzdy a příplatků během dočasného převedení na jiné pracovní místo. Toto rozhodnutí zároveň zdůrazňuje důležitost ochrany zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň a definuje roli členských států v tomto procesu. Soud také specifikuje spravedlivý výpočet odměny během dočasného převedení, aby byly zohledněny veškeré relevantní faktory.

8. Porovnání právní úpravy

Ke srovnání právních úprav jsem si vybrala úpravu Francouzské republiky a Spolkové republiky Německo, protože si myslím, že jsou jedni z nejvýznamnějších aktérů Evropské unie.

8.1. Právní úprava Spolkové republiky Německo

Zaměstnavatel je povinen zajistit vhodná pracovní opatření a případně upravit pracovní podmínky těhotné zaměstnankyně tak, aby byla ochráněna před nezodpovědnými riziky spojenými s prací. Pokud není možné úpravou pracovních podmínek vyloučit nezodpovědná rizika pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnavatel musí zvážit umístění ženy na jiné vhodné pracoviště, pokud je to možné. Pokud není možné úpravou pracovních podmínek ani změnou pracoviště vyloučit nezodpovědná rizika pro těhotnou zaměstnankyni, tak zaměstnankyně nesmí dále vykonávat práci. Těhotná zaměstnankyně má právo na mzdu na ochranu mateřství, pokud nemůže vykonávat práci z důvodu zákazu práce mimo ochrannou dobu před porodem nebo po něm.

Povinnosti těhotné zaměstnankyně zahrnují informovat zaměstnavatele o svém těhotenství a předpokládaném termínu porodu, jakmile se dozví, že je těhotná. Na požádání zaměstnavatele je těhotná zaměstnankyně povinna předložit lékařské potvrzení o svém těhotenství. Její povinností je také dodržovat pracovní podmínky a opatření stanovená zaměstnavatelem s ohledem na ochranu jejího vlastního zdraví a zdraví plodu. Dále má povinnost dodržovat lhůty stanovené pro oznámení těhotenství zaměstnavateli a pro předložení lékařského potvrzení. Těhotná zaměstnankyně je též povinna dodržovat stanovená opatření a podmínky ohledně pracovního prostředí a podmínek práce, které mají minimalizovat rizika spojená s těhotenstvím a prací.

V Německu je zřízen Výbor pro ochranu mateřství, který zřizuje Federální ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež. Výbor sestává z maximálně 15 členů z různých sektorů, včetně zaměstnavatelů, odborů, škol a státních orgánů, a má za úkol stanovovat rizika pro těhotné a kojící ženy a jejich děti na základě vědeckých poznatků a stanovovat pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro tuto skupinu. Jmenování členů výboru a předsedy vyžaduje souhlas příslušných federálních ministerstev.²⁸

Zaměstnankyně má právo na 14 týdnů mateřské dovolené, z nichž je nejméně šest týdnů před a osm týdnů po porodu. Pokud dojde k předčasnému porodu, narození více dětí nebo zjištění zdravotních problémů u dítěte, prodlužuje se doba mateřské dovolené na osmnáct týdnů.

8.2. Francouzská právní úprava

Zaměstnavatel je povinen přeradit zaměstnankyni v těhotenství, pokud je vystavena specifickým rizikům stanoveným předpisem. Pokud není možné provést přerazení, pracovní smlouva je dočasně pozastavena. V takovém případě má zaměstnanec nárok na kompenzaci ve formě denního příspěvku podle článku L.333-1 zákoníku sociálního zabezpečení, a to spolu s příslušným doplatkem od zaměstnavatele.

Seznam rizik je uveden v článku R1225-4 francouzského zákoníku práce a zahrnuje následující látky nebo situace:

- toxické látky pro reprodukci kategorie 1 nebo 2;
- antiparazitní přípravky, které mohou způsobit genetické změny nebo vrozené malformace, a antiparazitní přípravky klasifikované jako karcinogenní a mutagenní;
- benzen;
- olovo a jeho sloučeniny;
- virus rubeoly nebo toxoplazma;
- práce v hyperbarickém prostředí, kdy maximální relativní tlak překročí určitou úroveň;

²⁸ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)

- zásahové situace definované jako IA, tj. 1,2 bar.²⁹

Ve Francii musí mateřská dovolená trvat minimálně 8 týdnů. Tzv. congé maternité, které je poskytováno ženám na dobu až 16 týdnů, obvykle trvá 10 týdnů po narození dítěte a 6 týdnů před narozením.³⁰

Na rozdíl od Německa, stejně jako v České republice, ani ve Francii není těhotná zaměstnankyně povinna informovat zaměstnavatele o svém těhotenství. Osobně se domnívám, že tento postup není správný, neboť těhotná zaměstnankyně pak není chráněna tak, jak by měla být.

²⁹ Code du travail

³⁰ GREENFIELD Daniel, Maternity Leave in Europe: Exploring Policies & Benefits by Countries, [cit. 2024-3-12].eurodev dostupné na <https://www.eurodev.com/blog/maternity-leave-europe>

Závěr

Závěr mé diplomové práce na téma těhotná zaměstnankyně z pohledu pracovního práva je odrazem intenzivního zkoumání a analýzy právních předpisů v této oblasti. Podařilo se mi dosáhnout mého cíle, kterým bylo sjednotit problematiku a zpracovat komplexní pohled na práva těhotných žen v pracovním prostředí.

Při studiu této problematiky jsem narazila na řadu výzev, zejména v obtížnosti nalezení relevantních zdrojů a sjednocení aspektů ochrany těhotných zaměstnankyň.

Jsem přesvědčena, že existuje prostor pro vylepšení české právní úpravy v této oblasti. Zejména bych zdůraznila potřebu zvážit změnu v úpravě práce přesčas pro těhotné zaměstnankyně. Z mého pohledu by mělo být možné tuto otázku řešit individuálně, s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu ženy a jejímu souhlasu, podobně jako je upraveno v oblasti pracovních cest.

Zároveň jsem přesvědčena, že by měla být zavedena povinnost okamžitého oznámení těhotenství, jak je tomu například v německé právní úpravě. Tím by těhotná zaměstnankyně mohla ihned využívat veškerou právní ochranu, kterou jí zákony poskytují, a zaměstnavatel by mohl adekvátně reagovat na tuto situaci.

V rámci mé práce jsem se zaměřila na různé aspekty ochrany těhotných zaměstnankyň, včetně bezpečnosti práce, práce na zkrácený úvazek, nočních směn, pracovní neschopnosti a ukončení pracovního poměru. Důkladně jsem zkoumala také právní úpravu v Evropské unii a provedla porovnání s českým právem.

V závěru lze konstatovat, že ochrana těhotných zaměstnankyň je důležitou oblastí pracovního práva, která vyžaduje neustálou pozornost a zdokonalování. Je zásadní, aby právní předpisy v této oblasti reflektovaly aktuální potřeby a poskytovaly těhotným ženám adekvátní ochranu v pracovním prostředí.

Resume

The conclusion of my thesis on pregnant employees from the perspective of labor law is a reflection of intensive research and analysis of legal regulations in this area. I have successfully achieved my goal, which was to unify the issues and provide a comprehensive view of the rights of pregnant women in the workplace.

During the study of this issue, I encountered several challenges, particularly in the difficulty of finding relevant sources and unifying aspects of the protection of pregnant employees.

I am convinced that there is room for improvement in Czech legal regulations in this area. In particular, I would emphasize the need to consider a change regarding overtime work for pregnant employees. From my perspective, it should be possible to address this issue individually, taking into account the woman's health condition and her consent, similar to what is regulated in the field of business trips.

At the same time, I am convinced that there should be an obligation to immediately notify pregnancy, as is the case, for example, in German legal regulations. This would allow a pregnant employee to immediately benefit from all the legal protection provided by the laws, and the employer could adequately respond to this situation.

In the course of my work, I focused on various aspects of protecting pregnant employees, including workplace safety, part-time work, night shifts, sick leave, and termination of employment. I also thoroughly examined the legal regulations in the European Union and compared them with Czech law.

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. Právo (VOX). Praha: VOX, 2008

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019,

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016,

GALVAS, Milan. Základy pracovního práva. Brno: Sting, 2012

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

HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vyd. Praha: Wolters ČR, 2019

KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní právo pro praxi. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2016

KOMENDOVÁ, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání. Praha: wolters Kluwer, 2016

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021

VYSOKAJOVÁ, Margerita. II. Ochrana osobních práv zaměstnance. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017

Právní předpisy a judikatura:

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., 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 (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Listina základních práv Evropské unie

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Code du travail

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)

Judikatura ČR

Judikát NS 21 Cdo 2410/2020

Judikát NS 21 Cdo 1202/2014

Judikatura EU

C-471/08

C-507/12

C-103/16

C-41/17

C-463/19

Internetové zdroje:

GREENFIELD Daniel, Maternity Leave in Europe: Exploring Policies & Benefits by Countries, [cit. 2024-3-12].eurodev dostupné na <https://www.eurodev.com/blog/maternity-leave-europe>

JUDr. JANEČKOVÁ Eva, postavení těhotných žen v pracovním právu časopis řízení školy [cit. 2024-3-20]. časopis řízení školy dostupné na <https://www.rizeniskoly.cz/casopisy/rizeni-skoly/postaveni-tehotnych-zen-v-pracovnim-pravu.m-949.html>

H Ů R K A, P , R A N D L O V Á, N ., D O L E Ž Í L E K, J ., R O U Č K O V Á, D ., V Y S O K A J O V Á, M ., D O U D O V Á, S ., K O Š N A R, M ., H O R N A, V . a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-16]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

NICOLE GRAHAM, STUDY PREGNANT WOMEN WHO WORK NIGHT SHIFTS HAVE HIGHER RISK OF PRETERM DELIVERY, MISCARRIAGE, [cit. 2024-3-20], UNIVERSITY OF ALBERTA Dostupné na <https://www.ualberta.ca/folio/2019/07/pregnant-women-who-work-night-shifts-have-higher-risk-of-preterm-del>

REDAKCE BOZPinfo, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, [cit. 2024-3-10]. BOZPinfo dostupné na <https://www.bozpinfo.cz/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>

UNIVERZITA KARLOVA, Rizikové těhotenství a novorozenec, [cit. 2024-3-20]. Univerzita Karlova, dostupné na <https://webservices3.lf1.cuni.cz/printbook-render/data/IQ2fbjP0qsmJZapXYDOHWOtMzhVLwRB3CuvrUign/Article.pdf>

Seznam zkratek:

DPN – dočasná pracovní neschopnost

EU – Evropská unie

SDEU – soudní dvůr Evropské unie