

Vybrané ukázky z publikace

Zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, **pojmem zaměstnanec nerozlišuje podle pohlaví**. V obecné rovině nečiní rozdíly mezi zaměstnancem - mužem a zaměstnancem - ženou. Poskytuje všem zaměstnancům jako účastníkům pracovněprávních vztahů určitý, shodný standard ochrany v pracovněprávních vztazích. V některých oblastech úpravy zákoník práce ale nutně uplatňuje diferencovaný přístup, rozlišuje mezi muži a ženami.

Důvodem odlišného přístupu je nezbytnost zohlednění dvou základních faktorů. Faktoru biologického a faktoru společenského.

Faktor biologický znamená, že ženy (a též mladiství) jsou obecně citlivější vůči určitým druhům prací a pracovišť, zejména pokud jde o fyzicky namáhavé práce, a to u žen především v období těhotenství a těsně po porodu, kdy je organismus ženy zvýšenou měrou zatížen a výkon určitých prací by mohl vážně ohrozit jejich mateřské poslání. Faktor společenský znamená, že v určitých fázích života má žena vedle povinností ze zaměstnání i povinnosti související s péčí o dítě, které ne vždy je možné přenést na jiné členy rodiny nebo společné domácnosti.

V důsledku to znamená, že **zákoník práce poskytuje zaměstnaným matkám, ženám - matkám, které kojí své dítě, ženám na mateřské dovolené (a mužům na rodičovské dovolené po dobu, kterou žena čerpá mateřskou dovolenou) nebo na rodičovské dovolené, ženám osamělým (stejně mužům), ženám s dětmi do jednoho roku, dětmi do 8 let věku, do 10 roků, popřípadě do 15 let věku dítěte, těhotným ženám a ženám ve fertilním věku, vyšší ochranu než zaměstnancům jiným.**

Konkrétní podoba zvláštní ochrany zaměstnaných žen prochází jednotlivými částmi zákoníku práce. Na rozdíl od dřívější poněkud roztříštěné úpravy v zákoně č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je v nynějším zákoníku práce úprava přehlednější. Především je systematicky začleněna do Části desáté – Péče o zaměstnance a Hlavy IV „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“ včetně úpravy práce zakázané ženám.

Speciální úpravou, např. v § 241, zákoník práce reaguje na žádoucí společenskou potřebu vytváření zvláštních pracovních podmínek pro zaměstnankyně, zaměstnankyně - matky, zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě a jiné fyzické osoby.

Znění bylo, v návaznosti na přijetí zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, novelizováno s účinností od 1. ledna 2008. Novela zákoníku práce upravila také nově rozsah zákazu práce přesčas.

§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

Zmíněná ustanovení se (mimo první větu novelizovaného odst. 3) přitom netýkají pouze ženského pohlaví, i když ve skutečném životě a v praxi je a bude využíváno rozhodně více ženami než muži.

Problémy při povolování kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby může způsobovat výklad zaměstnavatelů, čím se rozumí **vážné provozní důvody**. **Zákoník práce tuto otázku podrobněji neupravuje.** Rozhodnutí tom, kdy se jedná, naopak kdy se nejedná o vážné provozní důvody, ponechává tím plně v pravomoci zaměstnavatele (pokud jejich určení není předmětem úpravy v kolektivní smlouvě s odbory).

Při rozhodování, kdy žádosti zaměstnankyně (nebo zaměstnance) zaměstnavatel nevyhoví, by zaměstnavatel měl zvažovat, zda nezasáhl, a to bez právního důvodu, do práv a oprávněných zájmů žadatele v pozici jiného účastníka pracovněprávního vztahu. A jestli tímto krokem nejedná v rozporu s dobrými mravy. Pokud by zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jimž zaměstnavatel žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou její vhodnou úpravu zamítl, usoudil, že zaměstnavatel svým výkladem, co jsou podle něho „**vážné provozní důvody**“ svého oprávnění zneužil, měl by se dotčený zaměstnanec nebo zaměstnankyně obrátit na soud.

Jak ukázal nedávný případ žaloby vůči zaměstnavateli a rozhodnutí soudu, rozhodování soudů na jednotlivých stupních, ale není až tak jednoduché ani jednoznačné. Konkrétně, zaměstnankyně, která byla soudkyní Obvodního soudu pro Prahu 2, zažalovala stát za to, že předseda soudu odmítl vyhovět její žádosti o kratší pracovní dobu z důvodu péče o dvě děti. Argumentovala v žalobě tím, že podle § 241 odst. 2 zákoníku práce, požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Přestože zaměstnavatel u soudu nedoložil, že k zamítnutí žádosti ho vedly vážné provozní důvody, soud žalobu na stát zamítl.

Žalobkyně neuspěla ani s tvrzením, že nevyhovění její žádosti o kratší pracovní dobu považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Ani v tomto jí soud nevyhověl, když se opřel o argument Ministerstva spravedlnosti, podle něhož by vyhovění žalující straně bylo precedentní a takové rozhodnutí by údajně vedlo ke kolapsu justice.

Také zaměstnanci, který dostal výpověď, zákoník práce umožňuje proti takovému jednostrannému právnímu úkonu se bránit podáním žaloby na neplatnost výpovědi u soudu.

Žaloba musí být soudu doručena nejpozději v poslední den a doručuje se zpravidla do podatelny soudu. Písemnou žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru je (§ 72 zákoníku práce) třeba uplatnit vždy nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit rozvázáním. Lhůta je prekluzivní. To znamená, že po jejím marném uplynutí musí soud k této okolnosti přihlídnout z úřední povinnosti.

Jak vyplývá ze studií, dáním výpovědi zaměstnavatel nezřídka „maskuje“ jednání, které má diskriminační znaky nebo jednání v rozporu s dobrými mravy ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci (šikana, bossing.). Diskriminační případy se tak skrývají pod jinými žalobami, a to právě kvůli neplatnému ukončení pracovního poměru. Jinak řečeno, řada žalob na neplatnost ukončení pracovního poměru je skrytě žalobou proti diskriminaci. Bývají to vesměs zaměstnanci propouštění kvůli organizačním změnám, ve skutečnosti je ale důvodem věk, rodičovství či to, že se domáhali svých práv.

Při skončení pracovního poměru (dohody o pracovní činnosti) má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. V něm je zaměstnavatel povinen uvést

údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání, uvést druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby. Dále se v potvrzení o zaměstnání vydaném zaměstnanci uvede, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávek a údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

S účinností od 1. ledna 2008, na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 261/2006 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů a změně dalších zákonů, se k výčtu údajů v zápočtovém listě zařazuje nově i sdělení o tom, zda důvodem skončení pracovního poměru zaměstnance bylo porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (dříve označované jako zvláště hrubé porušení pracovní kázně).

V „zákoníku práce pro ženy“ je potřeba zvýraznit, že podle ustanovení § 55 odst. 2 ale **zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.**