

KAPITOLA 18

Další aspekty ochrany těhotenství a mateřství v oblasti pracovního práva

18.1 Úmluva MOP č. 183

Kromě zákazu výpovědi zmíněného v předchozí kapitole tato úmluva MOP, specificky zaměřená na ochranu mateřství, upravuje další situace související s těhotenstvím a mateřstvím. Úmluva se přitom vztahuje na „všechny zaměstnané ženy, včetně těch, které vykonávají atypické formy práce“ (čl. 2 odst. 1⁵⁹). Avšak členský stát, který úmluvu MOP č. 183 ratifikuje, může po poradě s nej-reprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců z rozsahu úmluvy vyloučit vymezené kategorie pracovníků, jestliže by z aplikace úmluvy vyvstaly zvláštní problémy závažné povahy (čl. 2 odst. 2). Česká republika takto vyloučila ženy zaměstnané na základě dohod mimo pracovní poměr. Zajímavostí je, že vyloučené kategorie žen se nestanoví prohlášením podaným současně s ratifikací, ale podle dikce úmluvy MOP č. 183 tak stát učiní v první zprávě o jejím plnění, kterou podává podle čl. 22 Ústavy MOP.

Dílčí aspekty obsahují i další úmluvy, zejména úmluva CEDAW a ESCH.

18.2 Zákaz některých prací, pracovní podmínky

Úmluva CEDAW ukládá smluvním stranám přijmout veškerá příslušná opatření k zajištění práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany poslání ženy jako matky [čl. 11 odst. 1 písm. f)]. V čl. 11 odst. 2 pod písm. d) pak jsou smluvní strany zavázány k tomu, aby poskytovaly zvláštní ochranu těhotným ženám v druzích práce, které jsou pro ně škodlivé.

⁵⁹ Český text úmluvy MOP č. 183 je zatím k dispozici jako součást parlamentních tisků – sněmovního tisku č. 737 z roku 2016 a senátního tisku č. 217. Citace (i citace následující, vychází z tohoto překladu. Dá se předpokládat, že překlad vyhlášený ve Sbírce bude totožný (s možnou opravou případných jazykových chyb).

Úmluva MOP č. 183 v čl. 3 zavazuje smluvní strany k tomu, aby přijaly vhodná opatření k zajištění toho, aby těhotné nebo kojící ženy nebyly povinny vykonávat práci, kterou kompetentní orgán označil za škodlivou pro zdraví matky nebo dítěte nebo u které bylo zjištěno závažné riziko pro zdraví matky či dítěte.

Současně s vypovězením úmluvy MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů Česká republika vypověděla i odst. 4 z čl. 8 ESCH. Stejně jako úmluva MOP č. 45, obsahuje toto ustanovení ESCH zákaz práce žen v podzemí, který kolidoval s antidiskriminačními ustanoveními komunitárního práva. Vypovězený odstavec obsahoval i další závazky – regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu a zakázat zaměstnávání žen při všech pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy.

Zákoník práce v souvislosti s těhotnými zaměstnankyněmi a zaměstnankyněmi, které kojí a zaměstnankyněmi, které jsou matkami dětí do konce 9. měsíce po porodu zaměstnavateli v § 103 odst. 1 písm. h) ukládá, že tyto zaměstnankyně musí seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo jejich zdraví. Zároveň musí učinit opatření, aby se po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně bezpečnosti zaměstnankyň nebo zdraví dítěte, snížila rizika psychické a fyzické únavy a další psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací.

Pro vymezené kategorie zaměstnanců je zaměstnavatel povinen přizpůsobit odpovídajícím způsobem pracoviště. Těhotným a kojícím zaměstnankyním, popřípadě zaměstnankyním, které jsou matkami do konce devátého měsíce od porodu dítěte, tak musí na pracovišti přizpůsobit prostory pro odpočinek (§ 103 odst. 4).

V § 238 odst. 1 ZP obsahuje zákaz zaměstnávání žen pracemi, které ohrožuje jejich mateřství. Podle druhého odstavce téhož paragrafu je také zakázáno zaměstnávat těhotnou nebo kojící zaměstnankyni či zaměstnankyni-matku do konce 9. měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou z lékařského hlediska zdravotně způsobitelné.

Jasně stanoven je v zákoníku práce zákaz práce přesčas, kterou nelze naříditi těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok (§ 241 odst. 1). V této souvislosti se nabízí otázka, jak potom ve světle tohoto ustanovení přistupovat k zaměstnancům odměňovaným platem, kterým náleží příplatek za vedení a podle § 127 odst. 3 je jim plat stanoven s přihlédnutím k práci přesčas? Teoreticky se to nevylučuje, přesčas může zůstat zohledněn, ale pracovní doba takového zaměstnance by do jednoho roku věku dítěte neměla přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu.

Práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním kojícím a zaměstnankyním, které jsou matkami dětí do konce

9. měsíce po porodu, stanovuje Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou. Aktuálně jde o vyhlášku o zakázaných pracích a pracovištích (č. 180/2015 Sb.).

Jestliže těhotná zaměstnankyně koná práci zakázanou těhotným zaměstnankyním, nebo práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, musí ji zaměstnavatel dočasně převést na práci, která je pro tuto zaměstnankyni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci (§ 239 odst. 1 ZP). Totéž ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně pracující v noci o převedení na denní práci. Odst. 2 téhož paragrafu rozšiřuje ustanovení odst. 1 i na kojící zaměstnankyně a a zaměstnankyně, které jsou matkami dítěte do konce 9. měsíce věku.

Nastane-li po převedení na jinou práci situace, že zaměstnankyně bez svého zavinění dosahuje výdělku nižšího, než jakého dosahovala na předchozí práci, poskytuje se jí vyrovnávací příspěvek ze systému nemocenského pojištění (na základě zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

V § 240 ZP ukládá omezení týkající se vysílání na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně či zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let mohou být na takovou pracovní cestu vysláni jen se svým souhlasem. Přeložit je zaměstnavatel může jen na jejich žádost (odst. 1). U osamělého zaměstnance či zaměstnankyni, kteří pečují o dítě, se podle odst. 2 téhož paragrafu uvedená pravidla uplatňují až do doby, kdy dítě dosáhne 15 let; pravidla se také použijí na zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále „zákon o sociálních službách“), považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV.

Potřeby zaměstnanců pečujících o děti je zaměstnavatel povinen zohlednit při zařazování zaměstnanců do směn (§ 241 odst. 1 ZP). Jestliže zaměstnanec pečující o dítě do 15 let věku nebo o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, jestliže mu nebrání vážné provozní důvody (§ 241 odst. 2 ZP). V praxi se často děje, že zaměstnavatel takovou úpravu pracovní doby často odmítne právě s poukazem na vážné provozní důvody.

18.3 Mateřská dovolená

Mateřskou dovolenou „s platem nebo srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků“ vyžaduje po svých smluvních stranách zavést i Úmluva CEDAW v čl. 11 odst. 2 písm. b).

Evropská sociální charta v čl. 8 odst. 1 zakotvuje povinnost poskytovat mateřskou dovolenou, stanovuje i její minimální délku, která činí 12 týdnů.

Úmluva MOP č. 183, konkrétně její čl. 4 ukládá přiznat ženám, na které se tato úmluva vztahuje, mateřskou dovolenou v délce nejméně 14 týdnů. Podle odst. 4 tohoto článku má být součástí mateřské dovolené šestitýdenní povinná mateřská dovolení po narození dítěte. Národní úprava může stanovit jinak, dohodne-li se tak vláda s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Povinná část mateřské dovolené, buď oněch šest týdnů, nebo doba stanovená dohodou mezi vládou a sociálními partnery, se nesmí krátit v případě, že se doba mateřské dovolené před narozením dítěte prodlouží v důsledku narození dítěte později, než byl předpokládán termín (čl. 4 odst. 5).

Česká úprava obsažená v zákoníku práce v tomto ohledu výrazně převyšuje požadavek uvedených úmluv. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, v případě vícečetného porodu je to 37 týdnů (§ 195 odst. 1).

Většina této doby má připadnout na dobu po porodu dítěte, jelikož v § 195 odst. 2 ZP stanovuje, že mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným datem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

Pokud porod nastane před očekávaným datem porodu a v důsledku toho není vyčerpáno šest týdnů mateřské dovolené před porodem dítěte, mateřská dovolená končí uplynutím 28, resp. 37 týdnů. Jestliže však nevyčerpá celých šest týdnů před porodem z jiného důvodu, zkracuje se doba mateřské dovolené po porodu na 22, resp. 31 týdnů, celková délka mateřské dovolené se tedy zkrátí o zkrácení šestitýdenní doby před datem porodu (§ 195 odst. 3).

V případě, že se dítě narodí mrtvé, přísluší podle § 195 odst. 4 mateřská dovolená po dobu 14 týdnů, stanovená jako minimální standard úmluvou MOP č. 183. Toto ustanovení bylo součástí zákoníku práce dříve, než byla ratifikace této úmluvy vůbec zvažována.

Zákoník práce v § 195 odst. 5 zapovídá, aby mateřská dovolená v souvislosti s porodem byla kratší než 14 týdnů, zároveň nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Po dobu mateřské dovolené matky pobírají dávku nemocenského pojištění – peněžitou pomoc v mateřství, odvozenou od jejich předchozího příjmu.

Český právní řád zároveň rodičům (nejen matkám) umožňuje nastoupit i rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Zaměstnavatel je povinen rodičovskou dovolenou poskytnout v rozsahu, v jakém je o ni požádán, nejdéle však do dosažení tří let věku dítěte (§ 196 ZP). Rodiče mohou po celou dobu rodičovské dovolené nebo po její část pobírat rodičovský příspěvek, což je dávka státní

sociální podpory. Tato tzv. rodičovská však není s institutem rodičovské dovolené přímo provázána, fakticky však dochází k jejich souběhu.

18.4 Přestávky na kojení

Čl. 10 úmluvy MOP č. 183 nařizuje poskytovat ženám jednu nebo více přestávek denně nebo zkrácení pracovní doby, aby mohla kojit svoje dítě (odst. 1). Zmíněné přestávky nebo zkrácení pracovní doby se mají započítávat do pracovní doby a mají být podle toho i odměňovány. Národní právní úprava či zvyklosti pak má stanovit období, po které je povoleno dělat přestávky na kojení nebo uplatnit zkrácení pracovní doby (odst. 2).

Právo na přestávky na kojení obsahuje i ESCH v čl. 8 odst. 3 ukládající smluvním stranám „stanovit, aby matky kojící své děti měly pro tento účel nárok na dostatek volného času“.

Výše uvedené požadavky beze zbytku naplňuje § 242 ZP, podle kterého zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky na kojení (odst. 1). Na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku náleží zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, dvě půlhodinové přestávky na kojení za směnu. V dalších třech měsících pak náleží jedna půlhodinová přestávka za směnu. U žen, které pracují po kratší pracovní dobu, přísluší na každé dítě do jednoho roku jeho věku jedna půlhodinová přestávka na kojení, jestliže žena pracuje alespoň polovinu týdenní pracovní doby (odst. 2). Tyto přestávky se podle odst. 3 započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (vzhledem ke konstrukci průměrného výdělku tak mohou být tyto přestávky placeny lépe, než ostatní pracovní doba dotyčné zaměstnankyně).