

Obsah

Úvod	63
ODDÍL 1 - Zásada rovné odměny za práci stejné hodnoty	66
1.1 Národní právní rámec týkající se zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty: obecná ustanovení	66
• Ústava	66
• Novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb.	66
• Zákon o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech	66
• Související mezinárodní předpisy	67
1.2 Implementace zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty: právní základy a institucionální zabezpečení	67
1.3 Klasifikace zaměstnání	68
1.4 Použitelné právní postupy v případech týkajících se porušení zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty	68
1.5 Prostředky k informování zaměstnanců o jejich právu na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty	69
1.6 Mimosoudní možnosti	69
1.7 Role odborových organizací	70
1.8 Skutečné postavení žen s ohledem na zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty	70
ODDÍL 2 - Rovné zacházení pro ženy a muže, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky	72
2.1 Národní právní rámec týkající se zásady rovného zacházení pro ženy a muže: obecná ustanovení	72
2.2 Pojem diskriminace na základě pohlaví: definice a právní sankce ..	72
2.3 Národní právní rámec týkající se zásady rovného zacházení pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postup v zaměstnání a o pracovní podmínky	73

2.4	Ochranná opatření týkající se účasti žen na pracovním trhu	74
2.5	Zákaz propuštění	74
2.6	Ženská a mužská zaměstnání	74
2.7	Právní status sexuálního obtěžování	75
ODDÍL 3 - Ochrana těhotných žen před rizikem obsaženým v určitých činnostech a související zaměstnanecká práva		76
3.1	Právní a pojmový rámec	76
3.2	Hodnocení rizik a povinnosti zaměstnavatele	76
3.3	Případy zákazu vystavení nepříznivým vlivům pro těhotné nebo kojící pracovnice	77
3.4	Noční práce	77
3.5	Mateřská dovolená	78
	• Prenatální vyšetření	78
3.6	Zákaz výpovědi a zaměstnanecká práva	79
ODDÍL 4 - Důkazní břemeno v případech diskriminace na základě pohlaví		80
4.1	Právní a pojmový rámec, týkající se nepřímé diskriminace, a specifické právní prostředky implementace zásady rovného zacházení pro ženy a muže	80
4.2	Důkazní břemeno v procesech, týkajících se porušení zásady rovného zacházení pro ženy a muže a pravidla dokazování	80
ODDÍL 5 - Nediskriminace pracovníků na částečný úvazek		83
5.1	Národní právní rámec a podmínky zaměstnávání týkající se pracovníků na částečný úvazek	83
	• Přeložení na práci na částečný úvazek	84
	• Související výzkum	85
ODDÍL 6 - Zásada rovného zacházení u samostatně výdělečně činných osob a jejich spolupracujících manželek a manželů		86
6.1	Národní právní rámec samostatné výdělečné činnosti: obecná ustanovení	86

• Definice osob samostatně výdělečně činných	86
• Přijetí cíle Směrnice	86
• Zásada rovného zacházení a samostatně výdělečné osoby	87
6.2 Sociální práva manželek a manželů	87
• Zakládání společností nesezdanými osobami	87
• Uznání práce manželek a manželů	88
• Práva samostatně výdělečných žen, jejichž pracovní činnost je přerušena těhotenstvím nebo mateřstvím	88
6.3 Příspěvkové systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečné osoby a manželky a manžele	88
6.4 Související výzkum a statistiky	88
• Výzkum v oblasti žen pracujících v zemědělství	89
• Vnímání samostatně výdělečných mužů a žen společností	89
• Minulé a současné trendy v samostatné výdělečné činnosti	90
• Výzkum postavení/práv samostatně výdělečných žen	91
6.5 Právní prostředky odškodnění	91
• Upozorňování zastupitelských orgánů na opatření přijatá v souladu se Směrnicí	91
ODDÍL 7 - Rámec rodičovské dovolené	92
7.1 Národní právní rámec rodičovské dovolené: obecná ustanovení	92
• Podmínky přístupu a podrobná pravidla žádosti o rodičovskou dovolenou	92
• Právní ochrana před propuštěním na základě žádosti o rodičovskou dovolenou nebo na základě jejího čerpání	93
• Právní úprava při návratu z rodičovské dovolené	93
7.2 Sociální zabezpečení během rodičovské dovolené	93
7.3 Rodičovská dovolená a strategie rovných příležitostí	94
• Iniciativy podporující zavádění variabilních pracovních režimů	94
7.4 Výzkum sladování rodinných a profesních povinností a rozdělení povinností mezi ženy a muže	95
• Demografické, sociální a kulturní postoje ovlivňující sladění povinností	95

ODDÍL 8 - Zásada rovného zacházení pro ženy a muže v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení pracovníků	96
8.1 Národní právní rámec systému sociálního zabezpečení:	
obecná ustanovení	96
• Přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví v systémech sociálního zabezpečení	98
• Ustanovení jsoucí v rozporu se zásadou rovného zacházení s ohledem na systémy sociálního zabezpečení	98
• Zohlednění zásady rovného zacházení řídicími orgány systému sociálního zabezpečení	99
8.2 Právní prostředky ochrany	100
• Ochrana před propuštěním v případě stížnosti na nesoulad se zásadou rovného zacházení	100
• Monitorovací mechanismy	100
8.3 Implementace zásady rovného zacházení ve věcech sociálního zabezpečení a strategie rovných příležitostí	100
• Viditelná ochrana žen v mateřství a sociální zabezpečení	100
 Seznam zkoumané legislativy	 101
 Použitá literatura	 104

ÚVOD

Po změně politického systému v listopadu 1989 začala Česká republika budovat demokratický systém vlády a liberální tržní ekonomiku. Česká společnost procházela rychlou a intenzivní změnou názorů, stanovisek a přístupů k životu a k jednotlivci. Současně se začalo více veřejně diskutovat o lidských právech včetně práv žen a jejich rovných příležitostí s muži a tato práva začala být také viditelnější.

Parlament České republiky schválil úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen a včlenil ji do právního řádu v roce 1987. Česká vláda reagovala na závěry Čtvrté světové konference o ženách konané v Pekingu v roce 1995 mimo jiné tím, že se na počátku roku 1998 připojila k mezinárodnímu trendu systematické strategie rozvoje týkající se rovných příležitostí žen a mužů.

Screening české legislativy byl zahájen 3. dubna 1998. K 25. červnu 2002 Česká republika uzavřela 25 z 31 přístupových kapitol včetně kapitoly 13 "Sociální politika a zaměstnanost". Během uplynulého desetiletí byla v České republice přijata celá řada sekundárních právních aktů upravujících rovné příležitosti a rovné zacházení pro ženy a muže. Dohoda o přistoupení¹⁸ ukládá České republice povinnost implementovat tyto instrumenty do domácí legislativy. Koordinací činnosti v oblasti rovných příležitostí a vypracováním národního akčního plánu byl usnesením vlády ČR¹⁹ pověřen ministr práce a sociálních věcí; ostatní členové vlády mají povinnost spolupracovat s neziskovými organizacemi zabývajícími se ženskými právy.

Proces harmonizace v této oblasti byl zahájen schválením novely zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. Je zřejmé, že transpozice *acquis communautaire* posílí úroveň právních záruk v oblasti lidských práv - zejména těch záruk, které rozvíjejí rovné příležitosti žen a mužů. Přestože česká legislativa v oblasti rovných příležitostí žen a mužů ještě není plně harmonizovaná, některé právní instituty a úroveň ochrany jsou v České republice velkorysejší než v některých členských státech EU.

V dubnu 1998 byl přijat vládní program Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Program stanoví sedm nejvýznamnějších oblastí, v nichž přetrvávají potíže při uplatňování genderové rovnosti: právní záruky rovnosti mezi pohlavími a uvědomění si takových právních ustanovení ve vládní politice; záruky rovných příležitostí pro ženy a muže v ekonomické sféře; rovné sociální postavení žen

¹⁸Asociační dohoda mezi EU a Českou republikou, podepsaná 4. října 1993 v Bruselu.

¹⁹Usnesení vlády č. 236/1998Sb., o vládním programu Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen z 8. dubna 1998.

a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny; reprodukční funkce a biologické odlišnosti žen; prevence násilí na ženách; sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů v praxi. Národní plán postupu je každý rok revidován a tam, kde je třeba, jsou provedeny úpravy tak, aby odpovídaly současným podmínkám ve společnosti.⁴⁰

Za účelem prosazování rovnosti žen a mužů byly na počátku roku 1998 založeny tři instituce. Prvním je Oddělení rovnosti mužů a žen na ministerstvu práce a sociálních věcí, které zajistilo vznik mezisektorové komise pro rovné příležitosti mužů a žen. Toto oddělení vytvořilo dokument "Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen" a současně návrh vládního usnesení.

V souladu se Statutem Rady vlády ČR pro lidská práva působí druhá instituce a zároveň jeden z osmi útvarů Rady - Sekce pro rovné příležitosti mužů a žen, druhá nejdůležitější instituce v této oblasti, která je oprávněna sledovat a hodnotit dodržování lidských práv a zejména plnění povinností vyplývajících z mezinárodních úmluv.

Třetí institucí je podvýbor poslaneckého Výboru pro sociální politiku a zdravotnictví, který byl založen na základě iniciativy poslankyň. Tento výbor se zabývá otázkami rodiny a rovných příležitostí.⁴¹

V současné době se česká vláda soustřeďuje na následující otázky:

- zvyšování veřejného povědomí o podstatě a obsahu principu rovného postavení žen a mužů, vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže a uplatňování práv souvisejících s rovností mezi ženami a muži;
- zvyšování kvality právní ochrany rovného postavení žen a mužů a kvality institucionálních mechanismů usnadňujících výkon práv jednotlivce týkajících se rovnosti mezi pohlavími;
- začlenění zásady rovnosti do všech oblastí praktické politiky.

Povědomí veřejnosti o podstatě a obsahu zásady rovného postavení žen a mužů a rovných příležitostí pro ženy a muže je poměrně nízké, stejně tak jako povědomí o právech týkajících se genderových otázek a jejich prosazování. Navzdory obecnému uznání, že nerovnosti existují, je zde malé pochopení potřeby posílit specifickou ochranu genderových práv. Tento přístup přetrvává od dob komunistického systému a mění se jen pozvolna.

⁴⁰ Poslední úprava: Vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001.

⁴¹ Čermáková a kol. (2000).

Je třeba zvýšit kvalitu institucionálních mechanismů, jejichž prostřednictvím jsou práva jednotlivce na rovnost uplatňována, neboť současný systém soudní ochrany nezaručuje účinnou ochranu příslušných práv, a to zejména z důvodů časových, z důvodů procedurální složitosti soudních jednání, a také z důvodů vysokých nákladů s tím spojených. Zatím neexistuje možnost volby mimosoudního vyrovnání, například arbitráže za účasti odborů nebo státního kontrolního orgánu, přestože řešení toho problému je plánováno na rok 2003.

Mainstreaming je dalším ze způsobů vedoucích ke zlepšení postavení žen, který ještě není zcela využit, do značné míry vinou relativně nízkého pochopení obsahu zásady rovných příležitostí a rovného zacházení ze strany zákonodárných orgánů a státních úředníků. Sociální partneři postrádají profesionální reprezentaci, která by odpovídající zásady rovnosti pro ženy prosazovala v programové dokumentaci a v dohodách z kolektivního vyjednávání. Dalším problémem je probíhající reforma místní správy. Navzdory těmto problémům byl mainstreaming zabudován do rámce politiky zaměstnanosti, založené na doporučeních EU. Tento rámec přinejmenším uznává mainstreaming jako přirozený a logický prostředek rozvoje rovnosti mezi pohlavími.⁴²

⁴²Národní zpráva o plnění Pekingské akční platformy, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 3. ledna 2002.

ODDÍL 1 - ZÁSADA ROVNÉ ODMĚNY ZA PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

1.1 Národní právní rámec týkající se zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty: obecná ustanovení

Český právní řád neobsahuje žádné ustanovení, které by bylo v rozporu se zásadou stejné odměny pro ženy a muže. Smlouvy, které jsou v rozporu s tímto zákonem, jsou neplatné *ab initio*.

Ústava

Zásada stejné odměny pro ženy a muže není zakotvena přímo v Ústavě České republiky. Listina základních práv a svobod, která tvoří nedílnou součást ústavního pořádku, stanoví tuto zásadu velmi obecně v článku 28.

Novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

Novela zákoníku práce vstoupila v platnost 1. ledna 2001 a zavedla významné změny vyplývající ze Směrnice 75/117/EHS, ukládající zaměstnavatelům zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek, včetně odměny za práci a dalších finančních odměn, odborné přípravy atd. § 1(4) zakazuje jakoukoli diskriminaci zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, včetně takového jednání zaměstnavatele, které nediskriminuje přímo, ale až ve svých důsledcích.

Zákon o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech⁴³

§ 4(a) zákona o platu stanoví zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

⁴³Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку a zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Související mezinárodní předpisy

Na základě článku 10 Ústavy jsou součástí českého legislativního řádu následující mezinárodní úmluvy:

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.
- Úmluva MOP č. 100/1951 o rovném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty.
- Úmluva MOP č. 111/1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání).
- Mezinárodní úmluva o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

1.2 Implementace zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty: právní základy a institucionální zabezpečení

Zákoník práce upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli bez ohledu na oblast působnosti (tj. veřejnou i soukromou). Zásada stejné odměny je v rámci soukromého sektoru stanovena v § 4(a) zákona o mzdě, zatímco zákon o platu upravuje odměňování ve veřejném sektoru. Tyto zákony nestanoví přímo stejné odměňování žen a mužů, ale § 25(1) stanoví, že pro všechny otázky neupravené tímto zákonem bude použit zákoník práce.

Institucionální rámec uplatňující zásadu rovného odměňování pro ženy i muže je řízen ministerstvem práce a sociálních věcí, na místní úrovni pak okresními úřady práce, které sledují dodržování obecně závazných pracovněprávních předpisů jednotlivými zaměstnavateli, včetně předpisů upravujících stejné odměňování. Úřad práce je oprávněn, stejně tak jako ministerstvo práce a sociálních věcí, uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 250 000 Kč (cca € 8 289) v případě porušení pracovněprávních předpisů a až do výše 1 000 000 Kč (cca € 33 157) v případě opakovaného porušení.

Jednotlivé spory vyplývající z pracovněprávních vztahů řeší soudy. Jak vyplývá z článku 4 Ústavy, práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci. Spravedlivá ochrana práv a zákonných zájmů všech zúčastněných stran v soudním řízení je zabezpečena procesními ustanoveními, jež jsou uplatňována stejně vůči ženám i mužům a současně zaručují ústavní princip nezávislosti soudní moci. Článek 36(1) Listiny základních práv a svobod stanoví: "Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu."

Kontrola respektování zásady rovnosti spadá pod obecnou kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů. Pokud je zjištěno porušení této zásady, Úřad práce je poví-

nen uložit pokutu v souladu se zákonem č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.

1.3 Klasifikace zaměstnání

Český právní řád obsahuje systém klasifikace profesních skupin společný pro veřejný a soukromý sektor. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo směrnici stanovící způsoby posuzování hodnoty zaměstnání, včetně nástrojů k zabezpečení uplatnění zásady stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty.

§ 4 zákona o platu stanoví minimální platové tarify a rozdělení zaměstnanců do platových tříd v souladu se stanovenými požadavky pro jednotlivé platové třídy. Příslušná vládní nařízení definují katalogy profesních skupin, podle kterých jsou zaměstnanci zařazováni do platových tříd. Pro potřeby oddělení platových tříd jsou používána následující kritéria: složitost, odpovědnost a fyzické a/nebo psychické úsilí potřebné pro jednotlivá zaměstnání. Zákon o státní službě (v současnosti ve fázi přípravy) navrhuje analytickou metodu hodnocení práce nutnou ke klasifikaci profesních skupin; stejná metoda se uplatňuje i v soukromé sféře.

Výběr a definice jednotlivých kritérií jsou založeny na doporučeních obsažených v mezinárodních úmluvách podepsaných a ratifikovaných Českou republikou a současně na zkušenostech vyplývajících z minulých hodnocení profesních skupin v souvislosti s určováním platových tříd.

1.4 Použitelné právní postupy v případech týkajících se porušení zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty

Jak vyplývá z Ústavy, každý občan České republiky má právo na soudní ochranu. Listina základních práv a svobod dále zaručuje, že "se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu".

Zvláštní soudy zabývající se spory z pracovněprávních vztahů neexistují; tyto spory jsou předmětem běžného občanskoprávního řízení. Následkem toho neexistují ani zvláštní ochranná opatření ve prospěch zaměstnanců, kteří zahájí soudní řízení proti zaměstnavateli, kromě těch, která jsou uvedena v § 7(3) zákoníku práce. Opatření, jež umožňují zaměstnanci podat k soudu žalobu z důvodu diskriminace, jsou stanovena v § 7(3) a (4) zákoníku práce a byla zavedena poslední novelizací, harmonizující český zákoník práce s komunitárním právem.

Teoreticky nejsou podání žaloby související se zaměstnaneckým poměrem a přístup ke spravedlnosti komplikované. Vinou nedostatku konkrétních ustanovení implementujících zásadu stejné odměny jsou však právní podnět a dokazování faktů velmi složité.

1.5 Prostředky k informování zaměstnanců o jejich právu na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty

Ministerstvo práce a sociálních věcí nepřipravilo odpovídající kampaň, která by zaměstnance informovala o změnách a nových možnostech uplatňování zásady rovnosti, vyplývající z novely zákoníku práce. V důsledku toho je povědomí veřejnosti o této problematice poměrně nízké.

Zaměstnanci by měli být informováni o příslušných právních předpisech, prostředcích k jejich uplatnění a možnostech podání stížností a žalob prostřednictvím odborových orgánů. Mnohé firmy však nemají odbory, a pokud je mají, jejich členy je jen málo zaměstnanců. Dalšími institucemi, kde je možné získat odpovídající informace, jsou okresní úřady práce nebo samotné ministerstvo práce a sociálních věcí.

Podle zprávy ministerstva práce a sociálních věcí se úřady práce účastní procesu informování veřejnosti o rovných příležitostech pro ženy a muže zejména prostřednictvím místního tisku, pravidelných tiskových konferencí a seminářů.

Některé kampaně zvyšující informovanost veřejnosti jsou vedeny neziskovými organizacemi, ženské neziskové organizace pořádají semináře, konference a další vzdělávací aktivity o nových právních předpisech. Český svaz žen řídí projekt s názvem "Vstříc rovným příležitostem", jehož cílem je povzbudit ženy a přispět k odstranění diskriminace žen na pracovním trhu.

1.6 Mimosoudní možnosti

Na základě § 9 zákona o zaměstnanosti a zákona o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti mohou okresní úřady práce zaměstnavateli za porušení povinností uložit pokutu až do výše 250 000 Kč (cca \$ 8 289) a až do výše 1 milionu Kč (cca \$ 33 157) v případě opakovaného porušení povinnosti.

Vedle možnosti podat žalobu k soudu nebo informovat úřad práce může zaměstnanec také podat stížnost k veřejnému ochránci práv, a to v případech, kdy byla porušena zásada stejné odměny orgánem státu nebo místní samosprávy. Tato možnost se netýká sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Institut a funkce ombudsmana jako veřejného ochránce práv jsou v České republice relativně nové - vůbec první ombudsman

byl zvolen v listopadu 2000. Ombudsman jedná pouze na základě podnětu jednotlivce nebo právnické osoby, právo zaslat ombudsmanovi stížnost má každý. Pokud ombudsman zjistí porušení předpisu nebo jiné bezprávi, je správní orgán vyzván vyjádřit se k tomuto zjištění ve lhůtě do 30 dnů. Ombudsman může navrhnout řešení, ale nemá pravomoc je vymáhat.

1.7 Role odborových organizací

V souladu s § 18b(2) zákoníku práce mají odborové organizace právo na informace týkající se zejména růstu mezd, průměrné mzdy a dalších složek mzdy včetně členění profesních skupin atd. Podle § 22 zákoníku práce by odborové organizace měly sledovat dodržování zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, včetně těch, upravujících mzdy. Analogicky by odborové organizace měly také sledovat dodržování zásady stejné odměny pro ženy a muže. Odborové orgány mají právo navrhnout zlepšení pracovních podmínek, trvat na tom, aby zaměstnavatelé nebo jejich řídicí orgány nařídily odstranění zjištěných nedostatků, žádat zaměstnavatele nebo jejich řídicí orgány, aby ukládaly odpovídající sankce vedoucím pracovníkům porušujícím pracovněprávní předpisy a vyžadovat zprávy od zaměstnavatelů, jaká opatření byla přijata, aby byly odstraněny existující nedostatky.

Podle § 26 občanského soudního řádu mohou odborové orgány reprezentovat své členy před soudem s výjimkou řízení v obchodních věcech. Pokud odborový orgán zasáhne, reprezentuje žalobce před soudem jeho člen. Sama odborová organizace však řízení ve věci rovnosti nemůže zahájit.

Zákon o kolektivním vyjednávání v § 4(2) zakotvuje, že ty části kolektivní smlouvy, které jsou v rozporu se zákonem, jsou neplatné. Kolektivní smlouvy v České republice nestanoví zásadu stejné odměny a stejně tak neexistují právní prostředky k prosazení takové úpravy v kolektivních smlouvách.

1.8 Skutečné postavení žen s ohledem na zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty

Přestože je zásada stejné odměny za práci žen a mužů v českém právním řádu jasně stanovena, v praxi se neprojevuje a jedním ze základních rozdílů mezi pohlavími, který existuje na trhu práce, je právě přednostní přístup k mužům v oblasti odměňování. Vzhledem k úrovni, na jaké byly mzdové rozdíly prozkoumány, není možné určit, do jaké míry diskriminace žen zapříčiňuje rozdíl v průměrných mzdách a do

jaké míry může být tento rozdíl vysvětlen na základě odlišností profesních a sektorálních struktur mezi ženskou a mužskou pracovní silou. Většina autorů je přesvědčena, že diskriminace pravděpodobně existuje, ale je složité ji prokázat.⁴⁴

Program Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen uložil ministroví práce a sociálních věcí a předsedovi Statistického úřadu "přijmout opatření k pravidelnému vydávání publikací obsahujících genderově zaměřené údaje, včetně těch o odměňování". Prvním krokem v tomto procesu je publikace *Ženy a muži v číslech*,⁴⁵ vydávaná každoročně. Další významný průzkum je veden Sociologickým ústavem České akademie věd a Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, který je v těsném kontaktu s ministerstvem.

Jak vyplývá z průzkumů provedených Českým statistickým úřadem, ženy dostávají přibližně 73,2 % příjmu mužů (poslední údaje z roku 1999). Ve srovnání s rokem 1996 jde o 4% pokles.

Pracovní trh v České republice je rozdělen na ženské a mužské profese, přičemž muži dominují v oblasti managementu a řemesel a ženy v oblasti specializovaných a technických pracovníků. Příjmová struktura je dále diferencována podle vzdělání. Ženy s vyšším vzděláním mají mnohem vyšší příjmy - například plat absolventky vědeckého oboru na vysoké škole činí 173 % průměrného platu žen a 299 % průměrného platu žen se základním vzděláním. Pokud však tato čísla srovnáme s platy mužů, výsledkem je, že ženy všech vzdělanostních skupin vydělávají mnohem méně: ženy s odborným výcvikem, ženy bez vzdělání a překvapivě i absolventky vysokých škol dostávají v průměru 68 % platu absolventů vysokých škol.

Přestože legislativa upravující zásadu stejné odměny pro ženy i muže není odlišná pro veřejný a soukromý sektor, rozdíly v uplatňování práva rozhodně existují. Jak vyplývá z průzkumu "Platové rozdíly a segregace mužů a žen v České republice",⁴⁶ provedeného Štěpánem Jurajdou, "je segregace žen do nižších příjmových skupin, společností a pracovních skupin významná a tvoří přibližně třetinu veškerých platových rozdílů mezi pohlavími. Stále existují velké rozdíly mezi muži a ženami na jednom pracovišti a tyto rozdíly jsou [...] dvakrát vyšší v obchodní sféře. V důsledku diskriminace ztrácejí ženy téměř pětinu z jejich platu".

⁴⁴Sociologický institut (2000).

⁴⁵Český statistický úřad (2000).

⁴⁶Jurajda Štěpán, "Platové rozdíly a segregace mužů a žen v ČR", Gender, rovné příležitosti, výzkum 2-3/2000, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha 2000.

ODDÍL 2 - ROVNÉ ZACHÁZENÍ PRO ŽENY A MUŽE, POKUD JDE O PŘÍSTUP K ZAMĚSTNÁNÍ, ODBORNÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A POSTUPU V ZAMĚSTNÁNÍ A O PRACOVNÍ PODMÍNKY

Směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

2.1 Národní právní rámec týkající se zásady rovného zacházení pro ženy a muže: obecná ustanovení

Článek 1 Listiny základních práv a svobod stanoví, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech a že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné bez ohledu na pohlaví, sociální původ, národnost, vyznání, politické smýšlení atd. Článek 3 zakazuje diskriminaci.

Novelizovaný zákoník práce zavádí v § 1(3) a (4) zvláštní ustanovení o zásadě rovného zacházení pro ženy a muže.⁴⁷ Zákon o zaměstnanosti také obsahuje ustanovení o rovném zacházení pro ženy a muže a každému zaručuje právo na zaměstnání bez ohledu na pohlaví, sociální původ, manželské nebo rodinné poměry a povinnosti v rodině atd. Současně zakazuje nabídky zaměstnání, které porušují zásadu rovného zacházení pro ženy a muže.

2.2 Pojem diskriminace na základě pohlaví: definice a právní sankce

Pojem diskriminace na základě pohlaví není v legislativě jasně definován. V procesu harmonizace českého práva s právem EU byl zaveden zákaz diskriminace na základě

⁴⁷ § 1(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

pohlaví a byla zahájena kampaň za snížení jejího výskytu. Legislativci však nedefinovali pojem jako takový, a proto se objevily pochybnosti, zda nově zavedený pojem může tuto diskriminaci účinně eliminovat. Obecně je diskriminace definována v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti.

Chování zaměstnavatele, které je sice právně neutrální, ale ve svém důsledku zaměstnance fakticky diskriminuje, je považováno za nepřímou diskriminaci. Jednání, které je založeno na charakteristické povaze práce bezpodmínečně nutné pro výkon povolání nebo zohledňující bezpečnostní předpisy a ochranu zdraví při práci, se nepovažuje za diskriminující.

Případy diskriminace na základě pohlaví jsou předmětem obecných právních ustanovení a sankcí. Tyto případy jsou řešeny soudy v souladu s § 207 zákoníku práce. Zatím však není možné odhadnout, zda byla v takových případech poskytnuta právní ochrana, protože odpovídající položky (druhy diskriminace) nebyly do roku 1999 zavedeny v seznamu statistické klasifikace žalob ani ve statistice rejstříku trestů ministerstva vnitra.

Dosud soudy řešily pouze několik případů diskriminace. Zcela první případ v ČR proběhl v roce 1995, kdy byl vedoucí zaměstnanec Komerční banky v Kroměříži obviněn z verbálního sexuálního obtěžování své podřízené. Jeho jednání bylo kvalifikováno jako porušení článku 10(1) Listiny základních práv a svobod,²⁴ avšak soud nenalezl dostatek důkazů.

2.3 Národní právní rámec, týkající se zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postup v zaměstnání a o pracovní podmínky

Český právní řád neobsahuje žádné diskriminační ustanovení týkající se přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách. Právo na svobodný přístup k zaměstnání a rovné pracovní podmínky je garantováno Listinou základních práv a svobod a vztahuje se jak na veřejnou, tak na soukromou sféru.

Kromě obecného principu nediskriminace § 1(2) zákona o zaměstnanosti explicitně zavádí zákaz diskriminujících nabídek zaměstnání. Toto ustanovení umožňuje každému, aby u soudu nebo u příslušného úřadu práce uplatnil své právo na zaměstnání bez diskriminace.

²⁴ Čl. 10(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

Krajské a okresní úřady bezpečnosti a ochrany zdraví (řízené Českým úřadem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) jsou pověřeny dohledem nad dodržováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o pracovních podmínkách zaměstnanců. V případě porušení předpisů mohou uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 500 000 Kč (cca € 16 564), ve zvláštních případech až do výše 1 milionu Kč (cca € 33 129). § 1(4) zákoníku práce zmiňuje případy, jež nelze považovat za diskriminaci. Třebaže právo garantuje právo na práci každému, je důležité si uvědomit, že zaměstnavatelé mají právo vybrat si potřebný počet zaměstnanců s požadovanými předpoklady.

2.4 Ochranná opatření týkající se účasti žen na pracovním trhu

Jak stanoví článek 32(2) Listiny základních práv a svobod, ženám je v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana z důvodu jejich mateřské role. Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na biologické faktory (např. jejich psychické odlišnosti) a sociální faktory (např. role matky).

Zákoník práce stanoví zákaz práce žen pod zemí při těžbě a dále činnosti, které jsou nepřiměřeně psychicky náročné nebo škodlivé. Ministerstvo zdravotnictví vydává seznam činností a pracovišť, jež jsou zakázána kojícím a těhotným ženám a matkám dětí mladších 9 měsíců. V souladu s tímto nařízením nemohou tyto ženy vykonávat činnosti, které jsou náročné a vyčerpávající, dále práce spojené s přenášením nákladů, práce vykonávané v náročných polohách atd.

2.5 Zákaz propuštění

V souladu s § 7(3) zákoníku práce zaměstnavatelé nesmí nijak poškodit nebo znevýhodnit zaměstnance, který se snaží o prosazení svých práv v pracovněprávním vztahu právní cestou. Ochrana před propuštěním je dále obsažena v § 44 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze v zákonem stanovených případech.⁴⁹

2.6 Ženská a mužská zaměstnání

V České republice neexistují právní prostředky zabraňující klasifikaci pracovních míst na speciálně mužská a ženská a toto rozdělení v praxi také existuje. Základním pro-

⁴⁹Například v případech likvidace, nadbytečnosti, závažného porušení pracovní disciplíny apod.

blémem spojeným s takovou klasifikací jsou stereotypy, zažitě představy o tom, co jsou schopné dělat ženy a co muži. Důsledky jsou nejlépe viditelné na pracovním trhu, kde nejsou ženám poskytnuty stejné možnosti hned od počátku a kde jsou ženy považovány za neschopné soutěžit s muži kvůli jejich možnému mateřství a domácím povinnostem. Stejně stereotypy jsou uplatňovány v situaci, kdy ženy na pracovní trh vstupují: není s nimi zacházeno stejně jako s muži, mají nižší platy, menší možnosti postupu atd. Všechny tyto faktory posilují fenomén "skleněného stropu".

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy reagovalo na výše uvedené nařízení sestavením studijních oborů (více než 100), které jsou dívkám zapovězeny. Program vládních postupů a priorit při prosazování rovných příležitostí mužů a žen navrhuje revizi tohoto nařízení, aby dívky mohly uvedené obory studovat.

Kromě toho ministerstvo vnitřní obrany navrhlo nařízení upravující některé podrobnosti služby v policejním sboru. Příloha 3 nařízení uvádí seznam činností zakázaných policistkám, těhotným policistkám a matkám dětí do 9 měsíců po porodu. Zakázané činnosti jsou totožné s činnostmi uvedenými v nařízení ministerstva zdravotnictví.

Paragraf 41 zákona o vojácích z povolání stanoví, že těhotná vojákyně nesmí být povolána k vykonávání činností, které by ohrozily její těhotenství; noční služba, služba nad rámec základní týdenní služby a pohotovostní služba jí mohou být uloženy pouze s jejím souhlasem. Těhotná vojákyně a vojákyně pečující o dítě do osmi let věku může být přeložena nebo vyslána na služební cestu nad základní dobu služby pouze s jejím souhlasem.

2.7 Právní status sexuálního obtěžování

Pojem sexuální obtěžování má v české společnosti výrazně pejorativní význam a názory, že by tento problém měl být řešen právními prostředky a vynucován státem, zatím nepřevládá.

Od ledna 2001 je sexuální obtěžování definováno v § 7(2) zákoníku práce, který stanoví, že "Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů".

ODDÍL 3 - OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN PŘED RIZIKEM OBSAŽENÝM V URČITÝCH ČINNOSTECH A SOUVISEJÍCÍ ZAMĚSTNANECKÁ PRÁVA

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

3.1 Právní a pojmový rámec

Pojmy "těhotná pracovnice", "pracovnice krátce po porodu" a "kojící pracovnice" nejsou v českém právním řádu definovány, ačkoli na ně předpisy upravující ochranu pracovníků odkazují. Aby bylo těhotenství prokázáno, musí pracovnice disponovat lékařským potvrzením. V případě kojící pracovnice existuje právní domněnka, že pracovnice kojí dítě do devíti měsíců jeho věku.

3.2 Hodnocení rizik a povinnosti zaměstnavatele

Jak vyplývá z § 132(a) zákoníku práce, zaměstnavatelé jsou povinni: vytvářet bezpečné a život neohrožující pracovní prostředí; identifikovat jakékoli riziko; určit jeho původ a zdroje a přijmout opatření k jeho odstranění; pravidelně prověřovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti; hodnotit a přijímat opatření k omezení rizik, která nemohou být eliminována tak, aby bylo minimalizováno ohrožení zdraví a bezpečnosti pracujících; přijmout opatření ke změně podmínek, sledovat jejich účinnost a dodržování; zlepšovat pracovní podmínky.

Zaměstnavatelé jsou dále povinni informovat těhotné a kojící zaměstnankyně a matky dětí do devíti měsíců věku o pracovním riziku a jeho možném dopadu na těhotenství a kojení. Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření včetně těch, která se týkají snížení rizika mentálního a psychického zatížení spojeného s výkonem práce, během období nutného k jejich ochraně a zdraví.

Za rizikové faktory jsou považovány: vibrace, hluk, chemické látky (např. karcinogeny), biologické látky (např. viry, mikroorganismy, plísňe) a nepříznivé mikroklimatické podmínky (např. extrémní zima, teplo nebo vlhkost). Za těchto podmínek smí pracovat pouze oprávnění pracovníci.

3.3 Případy zákazu vystavení nepříznivým vlivům pro těhotné nebo kojící pracovnice

Seznam pracovních míst zakázaných těhotným a kojícím ženám a ženám pečujícím o dítě do devíti měsíců po porodu je obsažen v nařízení ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb. Zákoník práce nestanoví žádné zvláštní sankce za porušení ustanovení o bezpečnosti práce; v těchto případech se uplatní obecné předpisy.

Pokud těhotná či kojící žena nebo žena pečující o dítě do devíti měsíců věku vykonává práci, která je ze zákona zakázána nebo která na základě zdravotního doporučení ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen ji dočasně přeargovat na jiné vhodné místo, přičemž výše jejího platu se nemění. Zaměstnavatelé jsou povinni vyhovět žádosti o přesunutí z noční práce na denní. Pokud je pracovní pozice, na kterou je žena přeargována, hodnoceno méně, bude jí rozdíl uhrazen podle ustanovení o zdravotním pojištění. § 154 zákoníku práce zavádí zákaz služebních cest pro těhotné ženy nebo ženy pečující o dítě do osmi let věku, pokud žena se služební cestou nesouhlasí. Toto ustanovení se vztahuje také na svobodnou matku pečující o dítě do patnácti let věku. Je zakázáno ukončit pracovní poměr s těhotnou pracovnicí nebo s pracovnicí pečující o dítě do tří let, s výjimkou zákonem stanovených případů.

Těhotná žena a žena pečující o dítě do patnácti let může požádat o zkrácenou pracovní dobu nebo o jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen jí vyhovět. Těhotná žena a žena pečující o dítě do jednoho roku věku nesmí pracovat přes čas. Kojící ženy mají právo na doplňkové přestávky, zaměstnavatel je povinen vyhradit na pracovišti prostor pro kojící a těhotné ženy.

3.4 Noční práce

Noční práce obecně byla ženám zakázána do května 1994 a tento zákaz byl absolutní pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku. Novela zákoníku práce zavedla nové pojetí noční práce pro ženy v souladu s Úmluvou MOP č. 171 o noční práci.

Právní úprava přeargování těhotných, kojících a pracovnic krátce po porodu na jiné pracoviště již byla popsána výše v bodu 3.3. Český právní řád neupravuje možnost poskytnutí pracovního volna nebo prodloužení mateřské dovolené, pokud takové přeargování není technicky uskutečnitelné.

3.5 Mateřská dovolená

Ženy v České republice mají právo, ne povinnost, čerpat mateřskou dovolenou. Zákoník práce stanoví, že mateřská dovolená spojená s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být ukončena nebo přerušena v průběhu šesti týdnů po porodu.

Právo na mateřskou dovolenou je stanoveno zákoníkem práce, finanční příspěvky během mateřské dovolené stanoví zákon č. 88/1968 Sb. o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. Právo na mateřskou dovolenou není nutné stanovit v pracovní smlouvě; povinné náležitosti pracovní smlouvy jsou stanoveny v § 29 zákoníku práce.

Těhotná žena a žena na mateřské dovolené má nárok na příspěvky v mateřství, jejichž podrobný popis je stanoven v zákoně o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění a na příspěvky stanovené v zákoně o státní sociální podpoře. Finanční příspěvky v těhotenství a mateřství poskytované v rámci zdravotního pojištění obsahují vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a finanční pomoc v mateřství. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je poskytován v souladu s § 153(3) zákoníku práce, pokud je těhotná žena přeřazena na jinou práci, kde dostává nižší odměnu. Totéž se vztahuje na matky do konce devátého měsíce po porodu.

Finanční pomoc v mateřství je pracovníci poskytována, pokud odváděla zdravotní pojištění minimálně 270 dní v průběhu posledních dvou let před porodem. Tento příspěvek je poskytován během 28 týdnů mateřské dovolené, s počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Zvláštní pomoc v mateřství je poskytována v případě vícečetného porodu nebo svobodným, ovdovělým, rozvedeným nebo jinak osamělým matkám, a to i po uplynutí 28 týdnů, maximálně však do 37 týdnů.

Zákon o státní sociální podpoře dále stanoví jednorázový příspěvek - porodné - a nepřetržitý rodičovský příspěvek během mateřské/rodičovské dovolené. Rodičovský příspěvek je poskytován rodiči pečujícímu o dítě do čtyř let věku, respektive do sedmi let věku, pokud se jedná o postižené dítě, v souladu se stanovenými podmínkami.

Prenatální vyšetření

Český právní řád nestanoví ani nezakazuje volno bez ztráty platu za účelem docházení na předporodní vyšetření, která se musí uskutečnit během pracovní doby. Obecně jsou návštěvy u lékaře dohodnuty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na individuální úrovni.

3.6 Zákaz výpovědi a zaměstnanecká práva

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď těhotné pracovníci, pracovníci na mateřské dovolené nebo pracovníci či pracovníkovi pečujícímu o dítě do tří let věku, s výjimkou případů detailně stanovených v paragrafu 155 zákoníku práce. Pro případ protiprávní výpovědi udělené těhotné pracovníci nebo pracovníci krátce po porodu neexistují žádné zvláštní prostředky; takto postižené ženy mohou svá práva vymáhat na základě obecných ustanovení zákoníku práce.

Krajský soud v Brně projednával žalobu ve věci neoprávněné výpovědi ženy pečující o dítě do tří let věku. Po ukončení dvouleté mateřské dovolené ani přes žádost zaměstnavatele nenastoupila do zaměstnání, protože neměla možnost dát dítě do jeslí nebo do péče jiné osoby. Zaměstnavatel ji obvinil z vážného porušení pracovní kázně, která je důvodem pro ukončení pracovního poměru v souladu se zákoníkem práce.⁵⁰

⁵⁰Rozhodnutí Krajského soudu v Brně, č. 31 C 246/75.

ODDÍL 4 - DŮKAZNÍ BŘEMENO V PŘÍPÁDECH DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

4.1 Právní a pojmový rámec, týkající se nepřímé diskriminace, a specifické právní prostředky implementace zásady rovného zacházení pro ženy a muže

Obecné právní principy stanoví, že důkazní břemeno je na straně žalobce. V pracovněprávních vztazích v případech diskriminace na základě pohlaví je pro stranu, která tvrdí, že byla diskriminována, velmi obtížné shromáždit a předložit důkazy diskriminujícího chování. Novelizovaný občanský soudní řád³¹ však důkazní břemeno v případech diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích přesunul. Výsledkem je, že obžalovaný musí dokazovat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Pokud nebude zjištěn opak, soud bude považovat přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví za prokázanou. Předkládání důkazů ze strany obžalovaného, že jeho jednání nebylo diskriminující, je v českém právním řádu výjimkou. Očekává se, že toto ustanovení urychlí průběh soudních jednání v případech porušování tohoto principu a zkvalitní rozhodování sporů v případech diskriminace na základě pohlaví.

Český právní řád nedefinuje jasně pojem nepřímé diskriminace; ta může být odvozena analogicky z § 1(4) zákoníku práce, popsaného výše.

4.2 Důkazní břemeno v procesech, týkajících se porušení zásady rovného zacházení pro ženy a muže a pravidla dokazování

Právní prostředky implementace rovného zacházení pro muže a ženy jsou obsaženy v občanském soudním řádu, § 133a upravuje důkazní břemeno v případech diskriminace na základě pohlaví.

³¹ Viz § 133(a) z. č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů.

Mimosoudní postupy uplatnění zásady rovného zacházení jsou stanoveny v § 7(4)-(6) zákoníku práce. V případech porušení zásady rovného zacházení má zaměstnanec právo požadovat, aby bylo porušování zastaveno, jeho následky odstraněny a on/ona obdržel/a odpovídající odškodnění. V případě, že byla poškozena zaměstnancova důstojnost nebo čest a odškodnění podle odstavce (4) nebylo dostačující, má zaměstnanec právo na finanční odškodnění za nehmotnou újmu, jejíž výši určí soud.

Mimo to mohou úřady práce nebo ministerstvo práce a sociálních věcí uložit administrativní sankce.

Důležitější roli při mimosoudním urovnávání sporů by měly hrát odborové organizace - měly by se například účastnit dohod o smíru a urovnávat spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, aniž by došlo k zahájení soudního řízení. V praxi je role odborových organizací bohužel jen nevýznamná.

Před novelizací, která zavedla obrat v pojetí důkazního břemene, v tisku vyšla řada článků, v nichž právníci vyjadřovali znepokojení, že ženy budou toto ustanovení zneužívat, budou neoprávněně obviňovat zaměstnavatele z diskriminace, vydírat je atd. Největší část kritiky patřila § 133a OSŘ, který se týká sexuálního obtěžování. Právníci tvrdili, že je nemyslitelné, aby neprávem obviněný zaměstnavatel dokazoval svou nevinu. Ženy v České republice však nejsou s tímto ustanovením a možnostmi jeho uplatnění dostatečně seznámeny a bude pravděpodobně ještě nějakou dobu trvat, než budou možnosti a pokrok nového zákona plně realizovány.

Veřejné institucionální a sociální mechanismy, které mohou přispět ke změně genderových rozdílů a napomoci při zveřejňování právních předpisů upravujících podávání žalob ve věcech týkajících se porušení zásady rovnosti, začaly aktivně působit teprve nedávno jako důsledek strategie přístupu k EU a s tím souvisejících požadavků na harmonizaci právního řádu České republiky se standardy EU. Tak vlažná reakce veřejnosti a slabá podpora takovýchto aktivit jsou důsledkem rozdílného hodnotového systému a sociálního klimatu v České republice.

České neziskové organizace bojují s neinformovaností žen o své činnosti, a dokonce i o své existenci. S vědomím této roztržčenosti se ji pokusily překonat pomocí zastřešující organizace Asociace pro rovné příležitosti, založené v roce 1998. Proklamovaná vůle vytvořit národní ženskou reprezentaci je v současnosti pouze formální a dosud nebyla přijata žádná rozhodnutí či mechanismy, které by splnění těchto cílů napomohly.⁵²

⁵² Čermáková a kol. (2000).

Soudy v České republice zatím neřešily žádný případ porušení zásady rovného zacházení pro ženy a muže v oblastech zaměstnání, odborného výcviku, odměňování, sociální ochrany, postupu v zaměstnání a pracovních podmínek.

Dalšími překážkami, s nimiž se ženy v praktickém životě setkávají, jsou:

- stereotypní myšlení o nižší kvalitaci žen v důsledku jejich sociálního postavení;
- dvojí měřítko pro ženy a muže a skutečnost, že trh často využívá a zneužívá nižší ceny práce žen;
- skutečnost, že různé druhy diskriminace jsou ukryty za sociální a ekonomické mechanismy.

Průzkumy dále ukázaly, že ženy samy se velmi podceňují, vzdávají se naděje na rovný přístup a navíc odmítají vnímat vlastní pracovní situaci jako nerovnoprávnou, i když v ní podle mnoha ukazatelů nerovnost existuje. Ochota žen pracovat za diskriminujícími podmínkami dále svědčí o nedostatcích v činnosti odborových organizací a ve vymáhání práva.⁵³

⁵³ Čermáková a kol. (2000).

ODDÍL 5 - NEDISKRIMINACE PRACOVNÍKŮ NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Směrnice Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

5.1 Národní právní rámec a podmínky zaměstnávání týkající se pracovníků na částečný úvazek

Český právní řád nedefinuje explicitně pojem "částečný úvazek", ale § 86 zákoníku práce zaměstnavatele opravňuje dohodnout se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší než běžnou pracovní dobu (40 hodin týdně), a to buď z provozních důvodů, nebo z důvodů zdravotních a jiných na straně zaměstnance. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny a zaměstnanec má právo na poměrnou část platu za kratší pracovní dobu. Z tohoto důvodu nechtějí ženy pracovat na kratší pracovní úvazek a snaží se lépe zorganizovat si své pracovní a rodinné povinnosti. Rodiny se dvěma úplnými platy v České republice převažují, neboť jsou ve většině případů jedinou možností, jak rodině zajistit průměrnou životní úroveň.

V praxi zaměstnanec není ke kratší pracovní době oprávněn, takové podmínky jsou namísto v případech spojených s ochranou zdraví nebo s potřebou pečovat o rodinné příslušníky. Národní akční plán rovnosti mezi ženami a muži⁵⁴ ukládá ministru práce a sociálních věcí, aby prostřednictvím novelizací stávajících právních předpisů usnadnil vytváření variabilních pracovních úvazků, které by zaměstnancům pečujícím o děti a členy rodiny umožnily navzájem skloubit zaměstnání a rodinné povinnosti.

Protože práce na zkrácený úvazek není upravena žádným zvláštním předpisem, vztahují se na ni obecná ustanovení prosazující princip rovných příležitostí v oblasti pracovních podmínek. Pokud jde o systém sociálního zabezpečení, rozdíl mezi celým a částečným pracovním úvazkem je v částce zaručeného nároku (který je proporcionalní k příjmům daného zaměstnance). Český národní plán zaměstnanosti navrhuje opatření k vytvoření podmínek pro rozvinutí dynamického a flexibilního trhu práce, zaměřeného na modernizaci organizace práce, na úpravu pracovní doby a na podporu přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců.

⁵⁴ Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen.

Současné formy organizace práce ve většině firem, především úprava pracovní doby a její využití, dostatečně nevyhovují ani zaměstnavatelům, ani zaměstnancům. Zejména zaměstnanci mají nedostatek příležitostí skloubit své profesní a rodinné povinnosti. Ve srovnání s rozvinutými evropskými ekonomikami se v České republice variabilnější pracovní možnosti (jako je např. práce na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, poskytování firemních zaměstnanců jiným zaměstnavatelům na základě úpravy pracovní smlouvy) nemohou důsledně rozvíjet vinou absence podmínek, které by umožňovaly zavedení nižšího počtu pracovních hodin, aniž by tím byla výrazněji postižena životní úroveň zaměstnanců.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží zahájit diskusi o práci na částečný úvazek se všemi sociálními partnery. Tempo zavádění daných úprav do praxe bude ovšem záviset na vybudování náležité rovnováhy mezi potřebami zaměstnavatelů zachovat si nutnou konkurenční převahu prostřednictvím nových pracovních modelů a organizace práce a mezi úsilím odborových organizací zabezpečit odpovídající úroveň bezpečnosti a ochrany zaměstnanců.

Z právního hlediska neexistuje rozdíl mezi přístupem k pracovníkům ve veřejném a soukromém sektoru. Avšak v praxi - vzhledem ke skutečnosti, že částečný úvazek není v České republice umožňován příliš často - rozdíly mezi přístupem k zaměstnancům ve veřejném a soukromém sektoru existují. S větší pravděpodobností kupříkladu získáte práci na částečný úvazek ve veřejném sektoru než v sektoru soukromém, a to z důvodu konkurenční povahy soukromého sektoru.

Přeložení na práci na částečný úvazek

Pokud je taková možnost dostupná, lze požádat o převedení z celého pracovního úvazku na částečný. Na toto téma neexistují statistické údaje, ale můžeme předpokládat, že o transfer tohoto typu požádá jen velmi malý počet zaměstnanců, a to především z ekonomických důvodů, o nichž jsme hovořili výše.

Pro usnadnění nebo omezení přístupu k práci na částečný úvazek na všech stupních - včetně odborných a vedoucích pozic nebo pozic vyžadujících konkrétní opatření usnadňující zaměstnancům na částečný úvazek přístup k odbornému školení za účelem zlepšení jejich pracovních příležitostí - neexistují žádné právní ani správní prostředky. Národní plán zaměstnanosti navrhuje pro zaměstnavatele určité výhody, které je mají stimulovat k pořádání školení pro zaměstnance. Toto opatření by mohlo být uplatněno i v případě pracovníků na částečný úvazek, většina zaměstnavatelů však má ke školení zaměstnanců jak na plný, tak částečný úvazek jen omezené možnosti a pohnutky. Tato skutečnost se v případě velmi mnoha firem odráží v relativně nízké úrovni personálního řízení. Zaměstnavatel má často jen omezené časové a finanční

možnosti pro zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců. Jedním z cílů sociální strategie v České republice je proto vytvořit právní předpoklady pro investice do lidských zdrojů. Cílovou skupinou jsou zejména malé a střední firmy s méně než 250 zaměstnanci.

Podle navržené novely daňových zákonů si zaměstnavatelé budou moci odečítat z nákladů určité procento na školení a rekvalifikaci svých zaměstnanců.⁵⁵ Úřady práce by pak mohly zaměstnavatelům na školení a rekvalifikační kurzy jejich zaměstnanců poskytovat dotace. Nařízení, které by definovalo podmínky poskytování takové podpory a následné kontroly schválených školení, by mělo být vydáno v nejbližší době.

Související výzkum

Statistické údaje týkající se procenta žen pracujících na částečný pracovní úvazek poskytují dvě sociologické studie: práce Výzkumného centra práce a sociálních věcí (založeno v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR) s názvem "Rovné příležitosti mužů a žen" (2002) a výzkum Sociologického ústavu Akademie věd České republiky, publikovaný pod titulem "Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech" (2000).

Jak vyplývá z uvedených průzkumů, práce na částečný pracovní úvazek není v České republice poskytována často a její nabídka je přednostně využívána ženami staršími 50 let, které ji považují za možnost vyhnout se nezaměstnanosti před odchodem do důchodu nebo možnost přivýdělnku po odchodu do důchodu. V roce 1998 pracovalo na částečný pracovní úvazek pouze 2,6 % mužů a 9,6 % žen a během několika uplynulých let toto číslo neustále klesá. Některé ženy upřednostňují částečný úvazek z důvodu péče o děti, za niž jsou především odpovědné.

Pokud žena požádá o částečný úvazek, její žádost je většinou zamítnuta - zaměstnavatelé v České republice si neuvědomují pozitivní přínos uspokojení rodinných potřeb svých zaměstnanců. Možnost upravit pracovní dobu ženám pečujícím o děti školou povinné připouští přibližně třetina zaměstnavatelů; přibližně polovina zaměstnavatelů je ochotna nabídnout úpravu pracovní doby ženám pečujícím o dítě předškolního věku.

⁵⁵Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu.

ODDÍL 6 - ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ U SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH OSOB A JEJICH SPOLUPRACUJÍCÍCH MANŽELEK A MANŽELŮ

Směrnice Rady 86/613/EHS z 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro ženy a muže samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně mateřství

6.1 Národní právní rámec samostatné výdělečné činnosti: obecná ustanovení

Definice osob samostatně výdělečně činných

Podle § 2(2) obchodního zákoníku je podnikatel definován jako

- a) osoba zapsaná v obchodním rejstříku,
- b) osoba, která podniká na základě živnostenského oprávnění,
- c) osoba, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů,⁵⁶
- d) fyzická osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence podle zvláštního předpisu.

Podle zákona o důchodovém pojištění je pro účely penzijního pojištění osobou samostatně výdělečně činnou osoba, která provozuje samostatnou výdělečnou činnost nebo která spolupracuje na vedení samostatné výdělečné činnosti. Odpovídající definice pro účely zdravotního pojištění je obsažena v § 145(2) zákona o sociálním zabezpečení.

Přijetí cíle Směrnice

Přestože český právní řád obsahuje zásadu rovného zacházení a neexistují v něm ustanovení, která by byla v rozporu se Směnicí 76/207, jasná a přesná proklamace principu rovného přístupu v Obchodním zákoníku i v živnostenském zákoně - tedy rozhodujících předpisech upravujících podnikání - chybí.

⁵⁶Samostatně výdělečně činná osoba, která pracuje například jako architekt nebo advokát, kdy je každý obor upravován zvláštním zákonem.

Zásada rovného zacházení a samostatně výdělečné osoby

Neexistují žádné předpisy vztahující se přímo na samostatně výdělečné ženy, a proto také neexistují prostředky k prosazování jejich rovných příležitostí. Princip rovného přístupu je stanoven v zákoníku práce, ale ani živnostenský zákon, ani jiné zákony upravující podnikání podobné ustanovení neobsahují.

6.2 Sociální práva manželek a manželů

Český právní řád obsahuje pouze obecná ustanovení odkazující na sociální práva a hlavně povinnosti manželek (manželů) samostatně výdělečně činných osob (podnikatelů).⁵⁷ K právům a hlavně povinnostem manželek (manželů) podnikatelů (podnikatelek) odkazují některé zvláštní zákony. Například zákon o dani z příjmů upravuje rozdělení příjmů z podnikání pro daňové účely mezi oba manžele. Zákon o sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ukládá povinnost platit příspěvky na sociální zabezpečení - včetně příspěvků na zdravotní pojištění (§ 3[2]) - podnikateli i jeho spolupracující manželce (manželovi).

Zakládání společností nesezdanými osobami

Obchodní zákoník, který upravuje základní podmínky pro zakládání společností, neodkazuje na rodinný stav partnerů zakládajících společnost.

Pokud se jeden z manželů stane během manželství společníkem ve firmě, s výjimkou případu bytových družstev, druhý manžel se nestává automaticky společníkem této firmy. § 148(2) občanského zákoníku stanoví, že soud může společné jmění manželů na návrh jednoho z manželů zúžit, pokud jeden z nich obdrží živnostenský list nebo se stane neomezeně ručícím společníkem. Navíc pokud je podnikatelská činnost vykonávána podnikatelem společně nebo za pomoci manželky (manžela), která/ý není podnikatelem, na základě rozhodnutí soudu bude zisk z tohoto podnikání rozdělen mezi oba manžele podle podílů stanovených písemnou smlouvou. Pokud smlouva nebyla uzavřena, zisk bude rozdělen rovnoměrně.

⁵⁷ Oddíl 2 Občanského zákoníku a oddíl 1 Obchodního zákoníku.

Uznání práce manželek a manželů

V České republice neexistuje samostatný systém sociálního zabezpečení pro osoby samostatně výdělečně činné; tyto osoby a jejich spolupracující manželky/é jsou účastníky obecného systému sociálního zabezpečení, a to na základě registrace. Totéž platí i pro podnikající manželky/e. Zákon o sociálním zabezpečení konkrétně uvádí podnikatele ve skupině plátců pojištění a upravuje zdravotní pojištění osob samostatně výdělečně činných.

V oblasti pracovních podmínek a odměňování manželek/ů podnikatelů nebyl proveden žádný výzkum.

Práva samostatně výdělečných žen, jejichž pracovní činnost je přerušena těhotenstvím nebo mateřstvím

Paragraf 145c zákona o sociálním zabezpečení upravuje dávky, ke kterým jsou oprávněné samostatně výdělečně činné osoby a jejich manželky/é, například dávky v nemoci a v mateřství. Dávky v mateřství zahrnují jednorázové porodné a rodičovské příspěvky.

6.3 Příspěvkové systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečné osoby a manželky a manžele

Ženy-podnikatelky v tomto směru podléhají stejné právní úpravě jako zbytek populace - pro podnikatele neexistuje zvláštní právní úprava.

6.4 Související výzkum a statistiky

Osoby, které si přejí zahájit životoschopnou podnikatelskou činnost, ať ženy, či muži, k tomu potřebují mnoho času, úsilí i finančních prostředků. Počet podnikatelů nicméně každým rokem roste. Níže uvedená tabulka ukazuje vývoj podnikání v České republice⁵⁸ (údaje z let 2000 a 2001 nebyly k dispozici):

⁵⁸ Český statistický úřad (2000).

Tabulka 1: Postavení podnikatelů v České republice

	1993	1995	1997	1998	1999
Celkem (v tisících)	634.4	687.6	687.4	727.1	739.9
% ze všech pracujících	13.2	13.9	14.1	15.1	15.8
Muži (v tisících)	425.6	470.8	482.4	509.9	521.3
% ze všech pracujících mužů	15.9	17.2	17.6	18.8	19.7
Ženy (v tisících)	208.7	216.9	205.1	217.2	218.6
% ze všech pracujících žen	9.8	9.9	9.5	10.4	10.5

Výzkum v oblasti žen pracujících v zemědělství

Zemědělská výroba zaznamenala od roku 1989 znatelný pokles. Projevily se v ní⁵⁹ zásadní změny spojené s restitucemi majetku, transformací zemědělské produkce a restrukturalizací zemědělských družstev v životaschopné ekonomické jednotky. Vlivem omezení zemědělské produkce se na venkově snížily či zcela zanikly pracovní příležitosti. V posledních letech byl však zaznamenán vzestup organického zemědělství a ekoturistiky; především odvětví zemědělské turistiky nabízí ženám pracovní příležitosti.

Tabulka 2: Počet žen pracujících v zemědělství, lesnictví a dalších souvisejících činnostech ve srovnání s celkovým počtem pracovníků a počtem mužů zaměstnaných v této oblasti.⁵⁹

	1993	1995	1997	1998	1999
Celkem (v tisících)	21.4	28.6	27.6	27.8	27.1
Z toho mužů (v tisících)	16.2	21.7	22.2	22.1	21.8
Z toho žen (v tisících)	05.2	06.9	05.4	05.7	05.3

Vnímání samostatně výdělečných mužů a žen společností

Český svaz žen provedl průzkum nazvaný "Ženy na venkově", jehož cílem bylo zjistit, jaké pracovní příležitosti existovaly pro ženy během období změn a po něm, jaká

⁵⁹ Český statistický úřad (2000).

byla situace v zemědělské turistice atd. Na základě tohoto průzkumu byl vypracován seznam prioritních činností, jimž by se měly věnovat státní i nevládní organizace: zapojení starostů do podpory podnikání žen v odvětví zemědělské turistiky; zvyšování informovanosti venkovského obyvatelstva; aktivnější podpora úspěšných žen-podnikatelek; podpora programů pro nezaměstnané ženy, aby začaly samy podnikat; zabezpečení skutečné rovnosti příležitostí pro obě pohlaví při získávání úvěrů pro malé a střední podnikání, neboť v důsledku toho, že ženy vydělávají méně než muži, obtížněji získávají úvěr od finanční instituce. Mechanismy uvádění těchto doporučení do praxe bohužel zatím nejsou rozvinuté.

Úspěšné ženy pracující jako manažerky a podnikatelky v České republice zatím vyvolávají spíše kritiku než obdiv a samostatně výdělečné ženy jsou společností akceptovány jen se značnými problémy. Tyto ženy nejsou společností vnímány jako pozitivní příklad schopností žen a mnohé jsou spíše izolovány ve vlastních společenských kruzích. Podle průzkumu provedeného na začátku roku 2001⁶⁰ má každý druhý muž v České republice výhrady proti tomu, že jeho manželka má vyšší vzdělání, vyšší příjmy nebo vyšší pracovní pozici. Více než 90 % žen to nepovažuje za problém.

Podle tvrzení neziskových organizací a ministerstva práce a sociálních věcí je informovanost veřejnosti o této Směrnici nízká, zčásti vlivem obecně nízké znalosti evropského práva, ale zčásti také vinou neochoty samotných žen se angažovat za prosazení rovného přístupu. Ženské neziskové organizace a profesní sdružení, jako například Český svaz žen nebo Asociace podnikatelek a manažerek ČR, organizují semináře a vydávají informace o rovných příležitostech a aktivitu ve stejném směru vyvíjí i ministerstvo práce a sociálních věcí.

Minulé a současné trendy v samostatné výdělečné činnosti

Podle Asociace podnikatelek a manažerek ČR jsou ženy aktivní ve všech oblastech podnikání, nejvíce jich však pracuje v oblastech daňového poradenství, účetnictví, překladatelství, styku s veřejností a poradenství. Úspěch žen na manažerských postech a v podnikání je závislý na úrovni jejich vzdělání, případně vzdělání získaného v zahraničí, na znalosti cizích jazyků a samozřejmě také na změně společenského přístupu k ženám na nezávislém a manažerském postavení.

⁶⁰Průzkum provedený agenturou DEMA a uveřejněný v deníku Právo 7. března 2001.

Výzkum postavení/práv samostatně výdělečných žen

Bohužel nejsou k dispozici čísla týkající se manželů podnikajících společně se ženami ani žen, které v podnikání pomáhají svým manželům. Průzkumy soustavně dokládají, že ženy nemají dostatek sebevědomí k tomu, aby začaly samy podnikat, a že nejsou ochotny bojovat za rovný přístup a stejně tak upozorňovat na nerovnosti ani v prokazatelných případech.

Během předvolební kampaně v roce 2002 provedl časopis Týden průzkum na téma "Jak české ženy vnímají své postavení ve společnosti". Výsledky průzkumu ukázaly, že 13 % žen vnímá postavení žen jako uspokojivé, 31 % jako neuspokojivé, ostatní nevyjádřily svůj názor. Když byli na postavení žen ve společnosti dotázáni muži, 38 % z nich vyjádřilo s postavením žen spokojenost a pouze 10 % považovalo postavení žen za neuspokojivé. S pozitivní diskriminací žen souhlasilo pouze 21 % všech respondentů; v Praze to ovšem bylo 31 % mužů a 49 % žen.

6.5 Právní prostředky odškodnění

Český právní řád obsahuje prostředky, které umožňují každému, kdo se cítí poškozen neuplatněním zásady rovného zacházení při podnikání, projednat jeho věc v soudním řízení.

Upozorňování zastupitelských orgánů na opatření přijatá v souladu se Směrnicí

Zákon o sbírce zákonů a o sbírce mezinárodních úmluv obsahuje jediné obecné ustanovení o vydávání ústavních a jiných zákonů a nařízení vlády a vyhlášek ministerstev, České národní banky a dalších orgánů státní správy. Neexistují zde žádná další ustanovení, která by upozorňovala orgány reprezentující podnikatele a školicí centra na opatření přijatá v souladu s touto směrnicí.

ODDÍL 7 - RÁMEC RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Směrnice Rady 96/34/ES ze 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS

7.1 Národní právní rámec rodičovské dovolené: obecná ustanovení

Tato směrnice byla v České republice přijímána postupně. Ustanovení o rodičovské dovolené byla zavedena novelami zákoníku práce, které nahradily tzv. další mateřskou dovolenou (která mohla být čerpána pouze ženou po uplynutí mateřské dovolené). Na základě § 158 zákoníku práce může být rodičovská dovolená čerpána buď ženou jako pokračování mateřské dovolené, nebo mužem, a to ihned po narození dítěte.

Podmínky přístupu a podrobná pravidla žádosti o rodičovskou dovolenou

Zaměstnanci - muži i ženy - mají po narození dítěte nebo při péči o dítě do tří let věku individuální právo na rodičovskou dovolenou. Během této doby má zaměstnanec nárok na státní sociální příspěvek a zaměstnavatel je povinen nabídnout mu po návratu do práce stejnou nebo odpovídající pracovní pozici. Pokud rodič pečuje o dítě do čtyř let jeho věku, jedná se o dodatečnou dovolenou, v jejímž průběhu zaměstnanec pobírá dávky sociální podpory, ale zaměstnavateli zaniká povinnost nabídnout mu při návratu do zaměstnání stejné nebo odpovídající místo.

Rodičovská dovolená je poskytována na plný úvazek a není závislá na délce předchozího zaměstnání. Zákoník práce zaručuje stejná práva a podmínky čerpání rodičovské dovolené i adoptivním rodičům, pěstounům nebo poručníkům po smrti biologických rodičů. Začátek rodičovské dovolené je stanoven od prvního dne převzetí odpovědnosti za dítě do tří let věku dítěte. Zaměstnavatel nesmí udělení povolení k čerpání rodičovské dovolené odložit.

Zaměstnankyně mají nárok na 28 týdnů mateřské dovolené, v případě vícečetného porodu jde o 37 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být v žádném případě ukončena nebo přerušena do šesti týdnů po porodu. Zaměstnankyně musí o rodičovskou dovolenou požádat před uplynutím mateřské dovolené, jako důvod žádosti musí uvést péči o dítě a zároveň uvést délku rodičovské dovolené. Mateřská a rodičovská dovolená mohou být čerpány oběma rodiči současně.

Právní ochrana před propuštěním na základě žádosti o rodičovskou dovolenou nebo na základě jejího čerpání

V souladu s článkem 2(4) Směrnice je zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou a pečující o dítě do tří let věku chráněn před propuštěním.

Právní úprava při návratu z rodičovské dovolené

Všechna práva existující před nástupem na rodičovskou dovolenou zůstávají zachována i po uplynutí rodičovské dovolené, čímž je český právní řád v souladu s článkem 6 Směrnice.

7.2 Sociální zabezpečení během rodičovské dovolené

Zákon o státní sociální podpoře umožňuje rodiči pečujícímu celodenně osobně alespoň o jedno dítě do čtyř let věku pobírat rodičovský příspěvek. V případě, že rodič pečuje o dítě starší tří let a stále pobírá rodičovský příspěvek, musí mít dohodu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel mu může udělit neplacené volno, ale není ze zákona povinen této žádosti vyhovět.

Právo na rodičovskou dovolenou může být přeneseno z matky na otce a naopak na libovolně dlouhou dobu až do tří let věku dítěte. Muži mají právo na rodičovskou dovolenou *de jure*, možnost uplatnit toto právo závisí na dohodě mezi oběma manžely. Protože ženy mají obecně nižší příjmy než jejich manželé, tím, kdo čerpá rodičovskou dovolenou, jsou obvykle ony.

V souladu se zákonem o státní sociální podpoře má rodič, který pečuje o dítě do čtyř let věku, nárok na rodičovský příspěvek, který představuje měsíční dávku stanovenou nařízením vlády ČR č. 333/2001 Sb., podle něhož se zvyšují dávky životního minima. Životní minimum v současnosti činí 3 230 Kč (přibližně € 107). Rodič ztrácí nárok na příspěvek, pokud vykonává výdělečnou činnost, jejíž zisk měsíčně přesahuje stanovenou částku příspěvku. Nejvyšší povolený výdělek při zachování rodičovského příspěvku činí 3 480 Kč - tedy přibližně € 115.

Úhrada zdravotního pojištění pro zaměstnance na rodičovské dovolené je zajištěna státem prostřednictvím veřejných fondů. Příspěvky jsou poskytovány osobám na rodičovské dovolené pečujícím o dítě do čtyř let věku.

Právo na volno ze zaměstnání z důvodu *vis major* z neodkladných rodinných důvodů (např. nemoc nebo nehoda) upravuje § 127 zákoníku práce.

Finanční podpora během péče o člena rodiny je v souladu se zákonem o nemocenském pojištění zaměstnanců poskytována po dobu maximálně devíti kalendářních dní. Osamělý rodič má nárok na finanční podporu na 16 kalendářních dní.

Podmínka pro poskytování příspěvků je splněna oproti předložení lékařského potvrzení o nemoci dítěte a o potřebě následné péče. V případě, že lékařské potvrzení chybí, může zaměstnanec čerpat neplacené volno ze zaměstnání.

7.3 Rodičovská dovolená a strategie rovných příležitostí

Iniciativy podporující zavádění variabilních pracovních režimů

Zatímco v roce 1998 v rámci EU pracovala třetina žen a 6 % mužů na částečný pracovní úvazek, v České republice to bylo pouze 9,6 % žen a 2,6 % mužů, a tato čísla během posledních let dále klesají.⁶¹ Ochotu upravit zaměstnaným ženám pracovní dobu projevila přibližně pouhá polovina zaměstnavatelů v případech matek dětí předškolního věku a třetina zaměstnavatelů v případě matek dětí školního věku.⁶²

Doplněk vládního programu Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen z května 2001 prosazuje právo na částečný pracovní úvazek a v bodu 4.2 si klade za cíl "umožnit [...] vytváření variabilních pracovních režimů", které budou podporovat zaměstnávání osob pečujících o děti a rodinu. Toto prohlášení je bohužel na hony vzdáleno realitě.

Další formou zaměstnání, jež by mohlo usnadnit sladění pracovních a rodinných povinností, je soukromé podnikání, v České republice však programy podporující ženy v podnikání zatím neexistují. Vlastní firmy v ČR vede přibližně 2,3 % ekonomicky aktivních žen, tedy přibližně 24 % všech zaměstnavatelů. Dalších 6,4 % žen pracuje na základě živnostenského listu, což činí 29 % všech živnostníků.⁶³

Také možnost práce z domova, která se postupně rozšiřuje v západní Evropě, nabízí flexibilní pracovní dobu. Je však nepravděpodobné, že by se vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v ČR změnil v krátkém časovém horizontu natolik, aby umožnil tuto formu práce většímu počtu zaměstnanců.⁶⁴

⁶¹Hana Maříková (1999).

⁶²Tamtéž.

⁶³Český statistický úřad (1999).

⁶⁴Čermáková a kol. (2000).

"Cílené rozšíření" částečných pracovních úvazků pouze na ženy s malými dětmi by nicméně mohlo vést k prohloubení genderové segregace na trhu práce a negativně ovlivnit význam feminizovaných profesí i jejich odměňování. To by v konečném důsledku mohlo zvýšit chudobu žen a jejich nejistotu v zaměstnání.

7.4 Výzkum sladování rodinných a profesních povinností a rozdělení povinností mezi ženy a muže

Podle průzkumu provedeného v roce 1999⁶⁵ je pro českou společnost charakteristické, že pracují oba manželé, a stejně tak je typické asymetrické rozdělení práce v rodině, "což je důsledkem sociální smlouvy mezi manželi a je to akceptováno oběma stranami". Nelze očekávat, že se současná situace v rodině v blízké budoucnosti nějak významně změní. S cílem minimalizovat genderové nerovnosti mezi muži a ženami v rodině byla nicméně přijata určitá legislativní opatření, včetně zavedení rodičovské dovolené a odpovídajícího rodičovského příspěvku: usnesení vlády z roku 1998, týkající se priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, a to jak na veřejnosti, tak i v soukromé sféře, a novela zákona o rodině z roku 1998, která zavedla významný pojem střídavé péče.

Demografické, sociální a kulturní postoje ovlivňující sladění povinností

Sladování pracovních a rodinných povinností je rozhodně ovlivněno zavedenými stereotypy, k nimž patří zásady "muž chodí do práce a žena zůstává doma" a "otec je živitelem rodiny a matka se stará o děti". Přibližně jedna šestina populace lpí na konvenční představě muže jako živitele rodiny a přibližně každý čtvrtý muž se považuje za skutečného živitele své rodiny. Přibližně 32,7 % mužů a 24,9 % žen souhlasí s tím, že se nehodí, aby se muž staral o děti, zatímco žena chodí do práce.⁶⁶ Další překážkou sladění pracovních a rodinných povinností je skutečnost, že zaměstnavatelé nejsou ochotni poskytovat ženám s dětmi možnosti práce na částečný úvazek, zařízení pečující o děti jsou obecně nevyhovující a placená pomoc v domácnosti je pro většinu českých rodin příliš nákladná. Je na místě také uvést, že čeští muži stále považují za ponižující pomáhat ženě s domácími pracemi; je to jednak pozůstatek předchozího režimu a jednak stereotypů, v nichž jsou chlapi utvrzováni výchovou.

Podle internetových stránek Českého statistického úřadu je tím, kdo se ve většině rodin stará o domácnost a děti, právě žena a s těmito činnostmi pomáhá pouze malé procento mužů.

^{65, 66} Hana Maříková (1999).

ODDÍL 8 - ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ PRO ŽENY A MUŽE V ZAMĚSTNANECKÝCH SYSTÉMECH SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ PRACOVNÍKŮ

Směrnice Rady 96/97/ES z 20. prosince 1996, kterou se mění *Směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků*

8.1 Národní právní rámec systému sociálního zabezpečení: obecná ustanovení

Princip rovného přístupu k ženám a mužům ve věcech sociálního zabezpečení je zakotven v Listině základních práv a svobod.⁶⁷ Článek 30 stanoví:

- (1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.
- (2) Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.

Paternalistická sociální politika, uplatňovaná před rokem 1989, byla založena na ekonomice a na sociální doktríně, jež byly zcela odlišné od současnosti. Totalitní systém ze sociální strategie eliminoval princip hodnot, vzájemnosti a podpůrnosti a uměle zaváděl rovnostářské principy. Ze sociální politiky byly vyňaty veškeré instituce s výjimkou státu. Tento model se blížil modelu přerozdělování bohatství státu s negativními politickými modifikacemi. Systém sociálního zabezpečení nebyl transparentní a s ohledem na probíhající ekonomické a sociální změny v české společnosti už nebyl nadále vyhovující. Krok směrem k tržní ekonomice přinesl nové sociální potřeby (například ty spojené s nezaměstnaností), jež stávající nástroje sociální politiky nemohly vyřešit. Ve sféře zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, penzijního zabezpečení, regulace mezd atd. proto nastala potřeba nových opatření.

Vývoj se krátce po roce 1989 soustředil na postupné nahrazení paternalistických principů státní regulace v rozhodujících oblastech. Za hlavní principy sociální reformy byly považovány liberální a pluralistický systém sociálního zabezpečení a privatizace a demokratizace. Občané měli zvážit své budoucí potřeby a přebrat za ně plnou zodpovědnost. Proto vznikla potřeba pluralizovat instituce a typy sociálního zabezpečení a současně nově definovat sociální solidaritu a zaručenou minimální životní úroveň.

⁶⁷ Zákon č. 2/1993 Sb.

V Československu byla účast žen na pracovním trhu považována za základní článek ženské emancipace. Stát však ženská práva podporoval pouze na institucionální úrovni, a to především v oblasti sociálního zabezpečení, která koneckonců zachovávala tradiční vztahy mezi muži a ženami. Ustanovení jako záruka práce nebo podpory v mateřství prosazovala model dvojí role žen jako zaměstnankyň a matek. Stát zasahoval do všech oblastí života - právní, ekonomické, vzdělávací a sociální - údajně s cílem podporovat emancipaci a rovné postavení žen. Sociální vývoj v soukromém životě nerefletoval tempo politických a ekonomických změn a kulturní stereotypy se měnily jen velmi pozvolna.

Na počátku 90. let bylo sociální zabezpečení upraveno zákonem o sociálním zabezpečení. Tato úprava nebyla vyhovující, protože systém byl podle tohoto zákona statický a nebral v úvahu hodnotu přiznaných dávek ve světle ekonomického vývoje, zatímco penzijní systém nezohledňoval ani tak zásadní faktory jako nadcházející demografický vývoj.

Změny v oblasti sociálního zabezpečení měly od počátku krátkodobé i dlouhodobé aspekty. Za účelem náhrady rozdílů v příjmech byl nový systém navržen tak, aby občany motivoval k dosažení vyššího výdělku z placeného zaměstnání, aby se tak stali méně závislími na sociálních dávkách. Byl založen nový, cílený systém, který reagoval na konkrétní děje a situace v sociální sféře. V současnosti se ženy musí rozhodovat, jak skloubit mateřství a práci, aniž by ztratily své postavení na trhu práce. Někdy se rozhodnou nečerpat celou mateřskou dovolenou, na kterou mají právo, a čerpají ji pouze po dobu, kdy je jim jejich pracovní pozice garantována zákonem. V tomto směru není přístup k ženám a mužům rovnocenný.

Zásadní problémy přetrvávají v důchodovém systému, protože ženy jsou oproti mužům v nevýhodném postavení v důsledku svých nižších průměrných výdělků a výpočtu důchodů vycházejícího z předpokladu, že žijí déle.

Směrnice Rady 96/97 nebyla dosud do českého právního řádu implementována. Vládě byl předložen návrh zákona o zaměstnaneckých penzijních fondech, ale před červnovými volbami v roce 2002 neprošel Poslaneckou sněmovnou. České právní předpisy definující a regulující systémy sociálního zabezpečení implementovaly pouze Směrnici EU 7/1979, což znamená, že v České republice existují pouze státem řízené systémy sociálního zabezpečení.

Český systém sociálního zabezpečení zahrnuje důchodové pojištění, zdravotní pojištění a dávky státní sociální podpory a sociální péče. Systém zdravotního pojištění zahrnuje čtyři dávky, jmenovitě dávky v nemoci, dávky při péči o nemocného člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tyto příspěvky jsou plně hrazeny zaměstnancům, členům výrobních družstev a zemědělcům. Podnikatelé nemají nárok

na dávky při péči o nemocného člena rodiny a na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Žadatelé o práci nepobírají dávky při péči o nemocného člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství ani dávky v nemoci.

Dávky a služby sociální péče zahrnují péči o rodinu a dítě, péči o občany se sníženou pracovní schopností, péči o seniory a těžce postižené občany, péči o občany vyžadující zvláštní péči a péči o sociálně nepřizpůsobivé občany. K nim patří například veřejné pečovatelské služby, stravování pro důchodce atd.

Česká vláda v roce 2001 připravila a schválila přijetí návrhu zákona o zaměstnanec-kých penzijních systémech, které prosazují rovný přístup k ženám a mužům a stejné zacházení s nimi v zaměstnanec-kých penzijních systémech. Zákon byl však zamítnut Poslaneckou sněmovnou a k dalším pokusům o jeho schválení před volbami v červnu 2002 již nedošlo.

Přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví v systémech sociálního zabezpečení

Přímá diskriminace na základě pohlaví není v zákonech upravujících sociální zabezpečení zmíněna ani ošetřena. Legislativa nerozlišuje mezi muži a ženami coby účastníky systému ani v souvislosti s přístupností systému, ani v souvislosti s výpočtem dávek.

U nižších důchodových dávek vyplácených ženám se však objevuje nepřímá diskriminace. Podle statistik⁶⁸ činil průměrný důchod muže v prosinci 1998 6 174 Kč (cca € 204), zatímco průměrný důchod ženy v tomtéž období byl 5 087 Kč (cca € 168).

Ustanovení jsoucí v rozporu se zásadou rovného zacházení s ohledem na systémy sociálního zabezpečení

Důchodová reforma nepřinesla žádné dramatické změny. Nový zákon stanoví přechodné období, během něhož je občanům zaručen základní příspěvkový systém. Mezitím se bude průběžně zvyšovat důchodový věk. Věková hranice odchodu do důchodu se zvyšuje od roku 1996; v roce 2007 bude činit 62 let v případě mužů a 57 - 61 let v případě žen v závislosti na počtu dětí. Plánovaný růst se nejvíce dotkne právě ženské populace, neboť ženy budou oproti současnému stavu pracovat o čtyři roky déle.

V souvislosti se zvyšováním věkové hranice odchodu do důchodu mohou v budoucnu nastat problémy pro ženy, které nebudou chtít nebo nebudou moci pracovat déle a budou muset odejít do předčasného důchodu. To povede ke snížení jejich důchodových příjmů až o 8 % (průměrně o 400 Kč měsíčně - cca € 13,25 - méně).

⁶⁸ Český statistický úřad (1998).

Stejná je situace při výpočtu podpory v nezaměstnanosti. Všichni občané České republiky mají podle zákona o zaměstnanosti nárok na dávky v nezaměstnanosti. Podnikatelé mají nárok na podíl jejich příspěvku na důchodové pojištění a na státní politiku zaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je poskytována po dobu šesti měsíců.

Zoblednění zásady rovného zacházení řídicími orgány systému sociálního zabezpečení

Návrh zákona o zaměstnaneckých penzijních fondech, zamítnutý parlamentem, zakazuje diskriminaci založenou na pohlaví v § 3(3). § 3(4) ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit všem zaměstnancům rovný přístup v zaměstnaneckých penzijních systémech.

V souladu s dalšími zákony upravujícími sociální zabezpečení tento návrh zákona nerozlišuje mezi ženami a muži jako účastníky systému. § 2 definuje účastníka penzijního systému jako fyzickou osobu starší 18 let, která má pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nebo jako pracovníka, který je členem družstva či byl družstvem najat na základě smlouvy. Účast v zaměstnaneckém systému je dobrovolná. Minimální doba zaměstnání nebo členství v zaměstnaneckém penzijním systému nutná k čerpání dávek se v jednotlivých případech liší.

Podmínky pro poskytování dávek ze zaměstnaneckého penzijního systému jsou obecně stanoveny stejně pro ženy i muže, výše penzijních dávek pro ženy a muže se však liší. § 3(3) návrhu zákona stanoví, že užití tabulek očekávané délky života není považováno za diskriminující. Je nutné zmínit, že návrh zákona zaměstnavateli umožňuje, aby ženám přispíval většími částkami tak, aby se dávky nebo příspěvky vypočítané podle těchto tabulek vyrovnaly.

Návrh zákona stanoví stejný důchodový věk pro muže i pro ženy, a to nejméně 60 let. Jak již bylo zmíněno výše, věková hranice odchodu do důchodu podle zákona o důchodovém pojištění je pro ženy a muže odlišná.

Paragraf 5 návrhu zákona o zaměstnaneckých penzijních fondech upřesňuje osoby, jejichž příspěvky jsou hrazeny státem, včetně žen na mateřské dovolené a rodiče na rodičovské dovolené, kteří pečují o dítě do čtyř let věku.

Výše příspěvků pracovníků do zaměstnaneckých penzijních fondů je stanovena v § 5 a 6 návrhu zákona a je založena na výpočtu základní měsíční částky na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Příspěvek nesmí být nižší než 2 % tohoto základu, ale může být vyšší. Horní hranice je dána stanovami daného penzijního fondu.

Výpočet příspěvků je podle současného zákona o důchodovém pojištění založen na podobném principu, ale je komplikovanější. Nečiní rozdíl mezi ženami a muži jako účastníky systému, ale rozlišuje na základě individuálního příjmu. Totéž platí i pro příspěvky na zdravotní pojištění. Jedinou výjimku v souvislosti se ženami představuje mateřská dovolená.

8.2 Právní prostředky ochrany

Ochrana před propuštěním v případě stížnosti na nesoulad se zásadou rovného zacházení

§ 7 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí žádným způsobem poškodit nebo znevýhodnit zaměstnance, který právní cestou prosazuje svá práva vyplývající z pracovního vztahu.

Monitorovací mechanismy

Protože předmětná směrnice nebyla do českého právního řádu zatím implementována, s výjimkou mechanismů monitorujících obecné rovné příležitosti žen a mužů dosud neexistují ani žádné odpovídající kontrolní mechanismy. Vyjma tří klíčových institucí zmíněných v úvodu hrají důležitou roli při monitoringu dodržování principu rovných příležitostí také místní orgány, krajské a místní úřady práce a ženské neziskové organizace.

8.3 Implementace zásady rovného zacházení ve věcech sociálního zabezpečení a strategie rovných příležitostí

Přestože zavádění zásady rovného zacházení pro ženy a muže v oblasti sociálního zabezpečení by mělo být považováno za nezbytný předpoklad genderové rovnosti, tato zásada není explicitně zmíněna v žádném předpise. Vládní program Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, schválený v květnu 2001, nestanoví ani potřebu podporovat rovný přístup v této oblasti, ani žádné zvláštní zákony, jež by upravovaly sociální zabezpečení.

Viditelná ochrana žen v mateřství a sociální zabezpečení

Ochrana žen v mateřství není považována za překážku implementace rovného přístupu v sociálním zabezpečení, ani není považována za okolnost, jež by ženy *de facto* diskriminovala.

SEZNAM ZKOUMANÉ LEGISLATIVY

- Návrh zákona o zaměstnaneckých penzijních fondech.
- Nařízení vlády č. 303/1995 Sb. o minimální mzdě, přijaté 6. prosince 1995; v platnosti od roku 1996.
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, přijatý 4. prosince 1990; v platnosti od 1. února 1991.
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, přijatý 10. prosince 1991; v platnosti od 16. ledna 1992.
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, přijata 16. prosince 1992; v platnosti od 1. ledna 1993.
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění novelizací, přijat 16. června 1988; v platnosti od 1. ledna 1988.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, přijatý 26. května 1995; v platnosti od 1. října 1995.
- Zákon č. 118/1995 Sb., kterým se mění a doplňují některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o státní sociální podpoře, přijatý 26. května 1995; v platnosti od 1. října 1995.
- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, přijatý 23. dubna 1990; v platnosti od 23. dubna 1990.
- Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění novelizací, přijatý 29. listopadu 1961; v platnosti od 1. ledna 1962.
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, přijatý 13. března 1992; v platnosti od 1. května 1992.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění novelizací, přijatý 30. června 1995; v platnosti od 1. ledna 1996.
- Zákon č. 155/2000 Sb., novela zákoníku práce, přijatý 18. března 2000; v platnosti od 1. ledna 2001.
- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, přijatý 20. prosince 1968; v platnosti od 1. ledna 1969.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, přijatý 4. prosince 1990; v platnosti od 1. února 1991.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění novelizací, v platnosti od 1. ledna 1993.
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, novelizován zákonem č. 155/2000 Sb., přijatý 14. září 1999; v platnosti od 1. prosince 1999.

- Zákon č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a Sbírce mezinárodních smluv, ve znění novelizací, přijatý 11. listopadu 1999, v platnosti od 1. ledna 2000.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění novelizací, přijatý 26. února 1964; v platnosti od 1. dubna 1964.
- Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění, přijatý 16. února 1994, v platnosti od 21. března 1994.
- Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění novelizací, přijatý 2. října 1991, v platnosti od 1. ledna 1992.
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění novelizací, přijatý 7. března 1997, v platnosti od 1. dubna 1997.
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění novelizací, přijatý 5. listopadu 1991, v platnosti od 1. ledna 1992.
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění novelizací, přijatý 30. listopadu 1956, v platnosti od 1. ledna 1957.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění novelizací, přijatý 20. listopadu 1992, v platnosti od 1. ledna 1993.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, přijatý 20. listopadu 1992, v platnosti od 1. ledna 1993.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění novelizací, přijatý 16. června 1965; v platnosti od 1. ledna 1966.
- Zákon č. 71/1967 Sb., správní řád, přijatý 29. června 1967; v platnosti od 1. ledna 1968.
- Zákon č. 74/1994 Sb., novelizující zákoník práce, přijatý 23. března 1994; v platnosti od 1. června 1994.
- Zákon č. 75/1997 Sb., o sociálním příspěvku k vyrovnání zvýšení cen tepelné energie, přijatý 19. března 1997, v platnosti od 1. července 1997.
- Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, ve znění novelizací, přijatý 27. června 1968; v platnosti od 1. července 1968.
- Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti, přijatý 19. prosince 1990; v platnosti od 1. února 1991.
- Zákon č. 94/1963 Sb., zákon o rodině, ve znění novelizací, přijatý 4. prosince 1963, v platnosti od 1. dubna 1964.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění novelizací, přijatý 4. prosince 1963; v platnosti od 1. dubna 1964.

- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, jež jsou zakázána všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce vykonávat z důvodu přípravy na povolání, přijatý 6. října 1997; v platnosti od 1. ledna 1998.
- Vyhláška Ministerstva vnitra ČR č. 161/2000 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru, přijatá 5. června 2000; v platnosti od 22. června 2000.
- Usnesení vlády č. 236 z 8. dubna 1998, doplněné Usnesením vlády č. 452 z 10. května 1999 a Usnesením vlády č. 565 ze 7. června 2000, "Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen".