

VAŠE PRÁVA SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁNÍM

ROVNÁ ODMĚNA ZA PRÁCI

Rovná odměna za stejnou práci

Jestliže budete státním příslušníkem členského státu a budete pracovat v Evropské unii, měli byste dostávat rovnou¹ odměnu za práci jako pracovník opačného pohlaví, který vykonává stejnou práci jako vy, pokud oba pracujete pro stejného zaměstnavatele. Rozdíly ve mzdě mohou být nicméně ospravedlněny, jestliže jsou dány objektivními hledisky, které nesouvisí s pohlavím, jako je například kvalifikace, délka praxe atd.

Práce se zpravidla přitom posuzuje podle označení pracovních funkcí. Některé takové názvy jsou zcela stejné jak v případě mužů tak žen, kteří takovou práci vykonávají, jiné mají mužské a ženské atributy. Když jde o v podstatě stejnou práci, byť s různým označením pracovní funkce, měla by být odměna za ni stejná. Například letuška a stevard, kteří pracují pro stejnou leteckou společnost, mají stejnou kvalifikaci a vykonávají stejnou práci a proto by měli dostávat rovnou odměnu za práci; jestliže někdo z nich dostává vyšší mzdu než druhý, znamená to, že došlo k porušení práva na rovnou odměnu za stejnou práci.

Výraz „odměna za práci“ zahrnuje veškerá plnění, které vám zaměstnavatel poskytuje v rámci vašeho zaměstnání. Tato plnění mohou být pobírána na základě pracovní smlouvy, ustanovení zákona nebo kolektivní smlouvy nebo na dobrovolném základě a mohou být poskytována v hotovosti či v naturáliích (například ve formě služebního bytu). K těmto požitkům patří i budoucí požitky, jako je odstupné, které bude vypláceno při ukončení pracovního poměru.

Rovná odměna za práci stejné hodnoty

Pracující muži a ženy jsou rovněž chráněni před diskriminací, k níž může docházet, když pro stejného zaměstnavatele vykonávají odlišnou práci. Z tohoto důvodu vám komunitární právo poskytuje právo na rovnou odměnu za práci stejné hodnoty.

Konkrétně to znamená, že když žena (nebo muž) vykonává práci, která je stejně náročná jako práce opačného pohlaví, i když jde o práci odlišnou, měla by (měl by) pobírat rovnou mzdu a požitky, pokud pro jiné řešení neexistuje nediskriminační vysvětlení.

Pro určení, zda má práce vykonávaná mužem a ženou stejnou hodnotu, je třeba jejich práci porovnat. Znamená to posoudit povahu úkolů a nároků kladených na příslušné zaměstnance při vykonávání této práce, tj. potřebnou kvalifikaci, namáhavost s tím spojenou, odpovědnost atd.

Pro takové hodnocení je důležitá jen povaha práce. Jiná hlediska, například skutečnost, že jeden z porovnávaných zaměstnanců pracuje na částečný a druhý na plný úvazek, nejsou významná a sama o sobě nemohou odůvodnit rozdíl ve mzdě.

¹ Anglický pojem „equal“ (francouzsky „égalité“), svádí k jeho nesprávnému překladu „stejný“. Avšak právě v jemném rozporu slov „rovnost“ a „stejnost“ spočívá klíč k pochopení spravedlivě vyrovnaného vztahu mezi muži a ženami.

V každém členském státě působí orgán vybavený pravomocí určovat, zda jde o práci stejné hodnoty jako jiná práce, tj. potom, co získá potřebné informace. Každý členský stát má totiž odlišný mechanismus pro řešení jednotlivých případů, týkající se uplatnění práva na rovnou odměnu za práci stejné hodnoty.

Právo na rovnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty platí jak pro veřejný, tak pro soukromý sektor, a to bez ohledu na to, zda byla mzda stanovena kolektivní smlouvou, platovým tarifem, dohodou o mzdě nebo v individuální pracovní smlouvě.

K objasnění rozsahu hledisek, která mohou být brána v úvahu při posuzování, zda jde o práci stejné hodnoty, zvolte si za příklad sekretářku a dělníka z výrobní linky, kteří jsou zaměstnanci stejné společnosti a kdy se tato sekretářka domnívá, že její práce je v porovnání se mzdou jejího mužského kolegy podhodnocena. S cílem zjistit, zda je taková stížnost řádně odůvodněna, bude třeba obě práce porovnat, a to cestou analýzy charakteru a požadavků, jež kladou jimi plněné úkoly. Pro tyto účely bude třeba vypracovat popisy prací a vzít v potaz související požadavky, jako je kvalifikace, namáhavost práce a odpovědnost tak, aby bylo možné dospět k závěru, zda můžeme tyto dvě práce, byť odlišné, považovat za práci stejné hodnoty. Bude-li takto zjištěno, že sekretářka vykonává práci, která je stejně náročná, ale méně placená, musí zaměstnavatel ospravedlnit rozdíl ve mzdách jako daný jinými důvody než diskriminací na základě pohlaví.

Zaměstnavatel může v takové situaci tvrdit, že důvodem pro rozdíl ve mzdách je to, že sekretářka a dělník na výrobní lince patří k různým skupinám kolektivního vyjednávání nebo k různým odborům, které si vyjednaly jiné mzdové sazby. Přesto platí, že kolektivní smlouvy musejí respektovat princip rovné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Je možné, že pracovní funkce sekretářek je téměř sto procentně obsazena ženami a funkce dělníků na výrobních linkách muži. Proto pokud kolektivní vyjednávání vede ke stanovení nižší mzdy pro skupinu tvořenou převážně nebo téměř výhradně ženami, znamená to porušení jedné z základních zásad práva ES - práva na rovnou odměnu za práci, pokud konkrétní rozdíl ve mzdách není následkem objektivních hledisek, které žádným způsobem nepředstavují diskriminaci na základě pohlaví.

Zaměstnavatel může například tvrdit, že důvodem pro nižší mzdu jsou tržní sazby, které obecně platí pro tyto práce. V takovém případě však musí prokázat, že jeho tvrzení není vedeno úmyslem diskriminovat na základě pohlaví a vysvětlit nebo ospravedlnit celý existující rozdíl.

Systémy hodnocení prací

V některých členských státech se uplatňují systémy hodnocení prací, které zde slouží jako mechanismus pro třídění prací a stanovení poměrné mzdy v stupňovitě rozvrstvených pracovních funkcích.

Když se pro stanovení mzdy využívá systém klasifikace nebo hodnocení práce, musí být takový systém založen na hlediscích, která nejsou diskriminační pro určité pohlaví. Takový systém by proto měl zohledňovat hlediska, odpovídající vlohám zaměstnanců obou pohlaví.

Předmětný systém může například obsahovat jako hledisko požadavek na fyzickou sílu, ale zároveň musí zahrnovat další hlediska, která zabrání diskriminaci na základě pohlaví. Takový systém by měl usilovat o dosažení rovnováhy mezi různými hledisky, zastoupenými v porovnávaných pracích a neměl by podceňovat nebo opomíjet ta hlediska, která se vyskytují u prací vykonávaných zpravidla ženami (např. manuální zručnost, dovednosti v oboru lidských vztahů nebo v oboru péče o druhé).

Bez ohledu na to, zda bude nebo nebude vaše mzda stanovena systémem hodnocení prací, máte právo vědět, jaká konkrétní hlediska se pro stanovení mzdy používají.

S cílem pomoci při zjišťování, zda zaměstnanci rozdílného pohlaví pobírají rovnou odměnu za práci stejné hodnoty, vydala Evropská komise „Kodex postupů při uplatňování principu rovné odměny za práci stejné hodnoty pro ženy a muže“.

Kodex, který není závazným dokumentem, má za cíl poskytovat zaměstnavatelům a partnerům při kolektivním vyjednávání konkrétní rady a zajistit tak, aby princip rovnosti mezi ženami a muži, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, platil pro všechny součásti mzdy. Zejména usiluje o odstranění diskriminace na základě pohlaví všude tam, kde jsou mzdové tarify založeny na systémech hodnocení a klasifikace prací.

Zákon 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 některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění (s účinností od 1. 1. 2001)

– stanoví princip stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (§ 4a)

– základní kritéria pro hodnocení prací : složitost, odpovědnost, namáhavost.

Zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění (zákoník práce – s účinností od 1. 1. 2001)

– ukládá zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměňování, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§ 1 odst. 3);

– pojem odměny za práci pro účely rovného zacházení v odměňování je stanoven jako „odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty“ (§ 1 odst. 3).

ROVNÉ ZACHÁZENÍ NA PRACOVIŠTI

Budete mít právo na rovné zacházení na pracovišti, což znamená, že nesmíte být diskriminováni na základě pohlaví.

Přístup k zaměstnání

Zaměstnavatelé by se neměli při přijímání zaměstnanců dopouštět diskriminace mužů nebo žen. Znamená to, že například inzeráty, které při hledání zaměstnanců upřednostňují příslušníky jednoho pohlaví, jsou v rozporu s právem ES.

V tomto ohledu však existuje z principu nediskriminace určitá výjimka, a to v případech, kdy pohlaví zaměstnance je pro danou práci rozhodujícím hlediskem. Jestliže je objektivně prokázáno, že všechny úkoly spojené s výkonem příslušné práce mohou plnit jen zaměstnanci určitého pohlaví, může zaměstnavatel přijímat na taková místa jen muže nebo jen ženy.

Jedná se například o takové profese jako je modelka či herec/herečka, kdy může být pro předvádění určitých oděvů nebo ztvárnění konkrétní role považováno pohlaví za rozhodující hledisko.

Odborná příprava

Muži a ženy, kteří vykonávají stejnou práci, mají právo na absolvování stejné odborné přípravy a na stejné vzdělávací možnosti.

Služební postup

Zaměstnavatelé by se neměli dopouštět diskriminace při rozhodování, které pracovníky povýší. Přitom musí pracovníky posuzovat podle takových hledisek, jako je jejich kvalifikace, vzdělání, výkonnost a doba zaměstnání u firmy, a nikoliv podle příslušnosti k určitému pohlaví.

Pracovní podmínky

Zaměstnavatelé nejsou oprávněni poskytovat mužům a ženám vykonávajícím stejnou práci rozdílné pracovní podmínky, a to pokud jde o propouštění, ale také v souvislosti s pružností pracovních podmínek atd. Vaše právo na rovné pracovní podmínky platí bez ohledu na to, zda jsou tyto pracovní podmínky stanoveny kolektivní smlouvou, individuální pracovní smlouvou nebo pravidly platnými pro výkon nezávislých povolání.

Pozitivní opatření

Právo ES umožňuje zemím EU uskutečnit řadu iniciativ v oblasti pozitivních opatření. Tyto iniciativy mohou být prováděny jak vládami členských států, tak právníckými osobami.

Oficiální definice pozitivních opatření sice neexistuje, avšak obecně platí, že zahrnuje veškerá opatření, která jsou navrhována s cílem napravit účinky minulých nevýhod, potírat projevy současné diskriminace a prohlubovat rovnost příležitostí pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti. Tato opatření, někdy rovněž nesprávně nazývaná pozitivní diskriminace, mohou mít různé formy.

K prvnímu typu takových opatření patří opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny nedostatečné zaměstnanosti a omezených příležitostí k pracovní kariéře některého z obou pohlaví, a to pomocí intervenčních zásahů při volbě pracovní kariéry a při odborné přípravě.

Druhý typ pozitivních opatření zahrnuje opatření, která usilují o dosažení sladění pracovních a rodinných povinností a o vyrovnanější rozdělení těchto povinností mezi obě pohlaví. K příkladům takových opatření patří rozvoj systémů péče o dítě nebo uplatňování institutu dočasného přerušování zaměstnání.

Třetí typ je založen na myšlence, že pozitivní opatření by měla nahradit nevýhody z minulosti. Cestou k tomu může být preferenční zacházení s určitou skupinou osob.

Díky těmto iniciativám může být s jedním z pohlaví zacházeno odlišně než s druhým, protože však cílem těchto opatření je naopak podpora rovnosti, můžeme tyto iniciativy považovat za slučitelné se zásadou rovného zacházení s muži i ženami.

Ústava, resp. Listina základních práv a svobod

- zaručuje základní práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, ... (čl.3);
- ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl.29)
- těhotným ženám je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky (čl. 32 odst.2).

Zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění (zákoník práce - s účinností od 1. 1. 2001)

- ukládá zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměňování, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§ 1 odst. 3);
- stanoví druhy individuálních nároků zaměstnance pro případ porušení rovnosti zacházení (§ 7 odst. 4 - 6);
- zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví (§ 1 odst. 4);
- zakazuje sexuální obtěžování na pracovišti (§ 7 odst. 2);
- zakazuje opatření zaměstnavatele přijatá v odvetě za to, že se zaměstnanec domáhá práv a nároků z nerovného zacházení;
- pojem odměny za práci pro účely rovného zacházení v odměňování je stanoven jako „odměňování za práci a jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty“ (§ 1 odst. 3).

Shora uvedená ustanovení se vztahují na všechny pracovní a služební vztahy.

Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., v platném znění

- Stanoví zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a zakazuje diskriminaci při nabízení zaměstnání (obojí v § 1).

VAŠE PRÁVA SOUVISEJÍCÍ SE SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍM

Pravidla ES neusilují o harmonizaci národních systémů sociálního zabezpečení, ale spíše o jejich koordinaci. Princip rovného zacházení s muži i ženami však zakazuje diskriminaci na základě pohlaví také v oblasti sociálního zabezpečení.

Existují dva hlavní typy sociálního zabezpečení:

- základní (zákonné) systémy sociálního zabezpečení jsou založeny na národní legislativě. Pokrývají například ochranu v případě nemoci, invalidity, stáří, úrazu a nemoci z povolání i nezaměstnanosti. Příkladem příslušných dávek jsou starobní a invalidní důchody nebo podpory v nezaměstnanosti;
- zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení zahrnují systémy jednotlivých zaměstnavatelů, skupin zaměstnavatelů nebo odvětvové systémy. Jejich smyslem je doplnit nebo nahradit dávky poskytované základním systémem. Tyto doplňkové důchodové systémy mohou být povinné nebo dobrovolné.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZÁKLADNÍCH SYSTÉMECH SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Muži a ženy, kteří vykonávají stejný typ práce mají v zásadě nárok na stejný typ a výši dávek základního sociálního zabezpečení a na rovný přístup k němu a musí rovněž rovným způsobem do těchto systémů sociálního zabezpečení přispívat.

Navíc dávky musí být vypočítávány stejným způsobem pro muže a ženy. Také podmínky pro dobu trvání nároků na dávky sociálního zabezpečení musí být stejné pro muže i ženy vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Přesto je v rámci těchto systémů sociálního zabezpečení povoleno v některých oblastech rozdílné zacházení. Členské státy například mohou zachovat různé věkové hranice pro odchod do starobního důchodu či podmínky pro nárok na důchod pro pozůstalou osobu. V některých členských státech mohou ženy získat nárok na starobní důchod dříve než muži a někde se vyplácejí vdovské důchody, nikoli však důchody vdovecké.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZAMĚSTNANECKÝCH SYSTÉMECH SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Budete mít právo na stejné druhy dávek jako jsou dávky poskytované v rámci základního systému.

Diskriminace na základě pohlaví je v rámci zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení zakázána, a to včetně výše důchodového věku a dávek pro pozůstalé.

Existuje sice mnoho zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení, avšak všechny musí dodržovat zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, zejména pokud jde:

- o rozsah použití systémů a podmínky přístupu k nim, včetně stanovení věkových hranic;
- o povinnost platit příspěvky a výpočet výše příspěvků;
- o výpočet dávek včetně doplňkových dávek náležejících za manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky

Výše uvedená ustanovení se nevztahují na pracovní vztahy osob samostatně výdělečně činných. Nevztahují se ani na případy, kdy si zaměstnanec sám sjednává např. u penzijního fondu nebo pojišťovny doplňkové důchodové pojištění (přípojištění), v němž zaměstnavatel není smluvní stranou.

Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v platném znění

- *nadále zachovává rozdílný důchodový věk u mužů a žen (§ 32)*
- *stanoví podmínky pro nárok na vdovský i vdovecký důchod (§ 49 a násl.).*

VAŠE PRÁVA JAKO PRACUJÍCÍHO RODIČE

PRÁVA ZAMĚSTNANÝCH ŽEN, KTERÉ JSOU TĚHOTNÉ, KRÁTCE PO PORODU NEBO KOJÍ

Těhotenství a mateřství znamená období, během kterého je zdraví žen zvláště zranitelné. Právo ES i národní legislativa proto tyto ženy chrání proti zvláštním rizikům souvisejícím s jejich stavem, ale zároveň zakazuje, aby tento stav sloužil jako záminka pro jejich diskriminaci na pracovišti.

Právo ES poskytuje řadu konkrétních práv, která vám zaručí, že budete dostatečně chráněny před a po porodu, bez ohledu na stát, v němž budete pracovat.

Smyslem těchto práv je chránit zdraví žen na pracovišti, zaručit jim minimální dobu dovolené a chránit je také před neoprávněným propuštěním.

Ochrana zdraví a bezpečnosti na pracovišti

Jste-li zaměstnaná žena a jste těhotná, krátce po porodu či kojíte, budete mít právo na určitou úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti. Abyste mohla toto právo využívat, musíte o svém stavu informovat zaměstnavatele.

Jestliže vaše práce bude zahrnovat zvláštní rizika, např. vystavení účinkům určitých nebezpečných činitelů, procesů nebo pracovních podmínek, měl by zaměstnavatel v první řadě posoudit rizika ohrožující vaši bezpečnost nebo zdraví a všechny eventuální účinky na průběh vašeho těhotenství nebo kojení.

Jakmile provede takové posouzení, měl by vás zaměstnavatel informovat o výsledcích. Pokud se vyskytnou nějaká rizika, měl by váš zaměstnavatel přijmout nezbytná opatření k zaručení toho, že nebudete těmto rizikům vystavena. To musí být zabezpečeno buď dočasnou úpravou vaší pracovní doby, nebo úpravou vašich pracovních podmínek.

Není-li úprava vašich pracovních podmínek nebo pracovní doby možná, měl by vás zaměstnavatel převést na jinou práci.

Není-li převedení na jinou práci možné, pak budete mít nárok na poskytnutí pracovního volna v souladu s národní legislativou nebo praxí, a to na celou dobu nutnou k ochraně vašeho zdraví a bezpečnosti. Nebudete muset vykonávat povinnosti, u nichž hodnocení prokázalo existenci rizik, která by mohla ohrozit vaše zdraví a bezpečnost.

Noční práce

V průběhu těhotenství ani v době následující po narození dítěte nejsou ženy povinny vykonávat noční práci, a to po celou dobu, která je takto stanovena národním orgánem, který má na starost ochranu zdraví a bezpečnosti při práci. Když budete chtít tuto možnost využít, měla byste být převedena na denní práci. Když to nebude možné, mělo by vám být poskytnuto pracovní volno v trvání vaší mateřské dovolené, podle národní legislativy nebo praxe, a po tuto dobu vám bude vyplácena „přiměřená“ dávka.

Mateřská dovolená

Ať pracujete v kterékoli zemi, v případě, že jste těhotná, budete mít nárok na nepřetržitě období mateřské dovolené v délce minimálně 14 týdnů. Toto období musí zahrnovat dva týdny před a dva týdny po porodu.

Ženy na mateřské dovolené nemusí nutně pobírat plnou náhradu mzdy. Výše náhrady mzdy po dobu mateřské dovolené se stanovuje podle národní legislativy země, ve které pracujete a měla by se rovnat přinejmenším výši nemocenských dávek.

Toto právo platí, pokud splňujete podmínky pro nárok na tyto dávky stanovené národní legislativou. Vaš zaměstnavatel nesmí v žádném případě požadovat jako podmínku pro skutečné nabytí takových práv čekací dobu delší 12 měsíců.

Pracovní volno na prohlídky před porodem

Budete mít právo na pracovní volno, a to bez ztráty na výdělků k absolvování těhotenských prohlídek, pokud se mohou uskutečnit jen v průběhu pracovní doby.

Zákaz propuštění

Obecně platí, že nebudete smět být propuštěna kvůli tomu, že jste těhotná, a to po celou dobu vašeho těhotenství. Propuštěna nebudete smět být až do skončení vaší mateřské dovolené. Takové propuštění je nicméně možné ve výjimečném případě, který nesouvisí s vaším stavem a který je povolen podle národní legislativy nebo praxe. V některých členských státech potřebuje zaměstnavatel pro vaše propuštění v těchto případech také oficiální povolení.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A PRACOVNÍ VOLNO Z NALÉHAVÝCH RODINNÝCH DŮVODŮ

Důležitá jsou rovněž opatření jako rodičovská dovolená a pracovní volno z naléhavých rodinných důvodů, protože pomáhají mužům a ženám sladit jejich povinnosti vyplývající z jejich zaměstnání s rodinnými povinnostmi.

Právo ES ve skutečnosti naplňuje dohodu uzavřenou mezi zástupci evropských odborů a zaměstnavatelů v rámci „Dohody o sociální politice“.

Rodičovská dovolená

Jako rodič pracující v EU budete mít individuální právo na rodičovskou dovolenou z titulu narození nebo adopce dítěte, která vám má umožnit pečovat o toto dítě po dobu minimálně tří měsíců. Věk dítěte, kvůli kterému může být taková dovolená poskytnuta, se v jednotlivých zemích liší.

Ať jste otec nebo matka, budete mít nárok na rodičovskou dovolenou a ve vaší zemi by neměla být uplatňována žádná diskriminace, má-li být taková dovolená poskytnuta otcí či matce. I když oba rodiče mají nárok na tři měsíce, jeden z rodičů nemůže převést své právo na rodičovskou dovolenou na druhého rodiče.

Po skončení rodičovské dovolené budete mít právo se vrátit na stejné pracovní místo, nebo pokud to není možné, na místo rovnocenné nebo podobné, v souladu s vaší pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem.

Když budete chtít nastoupit rodičovskou dovolenou, musíte to předem oznámit a potvrdit svůj úmysl vrátit se poté zpět do zaměstnání.

Podrobná ustanovení o rodičovské dovolené (např. o výši náhrady mzdy, lhůtě, kdy je předem nutno nástup na takovou dovolenou oznámit atd.) se liší podle země, ve které budete pracovat.

Pracovní volno z naléhavých rodinných důvodů

Budete mít právo na pracovní volno v případech, kdy si neřící nebo úraz člena vaší rodiny vyžaduje vaši okamžitou přítomnost. Právo země, ve které budete pracovat, definuje podmínky, které musí být splněny, abyste mohli toto právo uplatnit, jakož i dobu pracovního volna za rok a okolnosti, které ospravedlňují nárok na pracovní volno z naléhavých rodinných důvodů.

Ústava, resp. Listina základních práv a svobod

- *zaručuje základní práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, ... (čl.3)*
- *ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl.29)*
- *těhotným ženám je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky (čl. 32 odst.2).*

Zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění (zákoník práce)

- *zaměstnavateli ukládá zvláštní povinnosti při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen kojících a matek do devátého měsíce po porodu (§ 133 odst. 1 a 2). Konkrétně se jedná o převedení na jinou práci (§ 37), zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni nebo zaměstnanci trvale pečujícímu alespoň o jedno dítě mladší tří let (§ 48), pracovní podmínky těhotných žen a matek (§§ 153 a následující);*
- *nadále platí zákaz práce v podzemí a zákaz zaměstnávat ženy pracemi, které škodí jejich zdraví, zejména ohrožují-li jejich mateřské poslání (§ 150);*
- *mateřská dovolená trvá 28 týdnů (příp. 37 při vícečetném porodu a pro osamělé ženy), povinností zaměstnavatele je poskytnout další mateřskou dovolenou do tří let věku dítěte;*
- *poslední novelou zákoníku práce, jež nabyla účinnosti 1. ledna 2001, došlo k vyrovnání postavení obou rodičů pro vznik pracovníprávních nároků podmíněných péčí o dítě i zavedením tzv. rodičovské dovolené, která umožňuje čerpání této dovolené oběma rodičům, jak matce, tak i otci dítěte.*

Shora uvedená ustanovení se vztahují na všechny pracovní a služební vztahy.

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění

- *zaměstnanci (muži nebo ženy) náleží za stanovených podmínek podpora při ošetřování člena rodiny (§ 25)*

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění

- *ženám v souvislosti s těhotenstvím, porodem a mateřstvím náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžité pomoc v mateřství (§ 2).*

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění

- *rodičovský příspěvek je poskytován jednomu z rodičů, který osobně, celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do 4 let nebo do 7 let, jestliže jde o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči (§ 30).*

Zákon o rodině č. 66/1983 Sb., v platném znění

- *stanoví, že muž a žena mají v manželství stejná práva a povinnosti (§ 18).*

JAK DOSÁHNOUT UZNÁNÍ A PROSAZOVÁNÍ VAŠICH PRÁV

Budete-li ve sporu se svým zaměstnavatelem, budete mít právo domáhat se svých práv. Každý členský stát má speciální soudní orgány a soudy, které se mohou zabývat vaším problémem souvisejícím s rovnými právy a příležitostmi pro muže a ženy. V jistých případech můžete také získat pomoc a právní rady od profesních asociací nebo odborů.

Jestliže budete tvrdit, že vaše práva na rovnou odměnu za práci, rovné zacházení nebo rovné dávky sociálního zabezpečení nebo vaše práva na přiměřenou ochranu zdraví a bezpečnosti při práci či na rodičovskou dovolenou byla porušena, nebude váš zaměstnavatel smět na vaši stížnost reagovat vaším propuštěním.

Obrácené důkazní břemeno

V soudním řízení o diskriminaci to nebudete vy, ale zaměstnavatel či jiná odpovědná osoba, kdo bude prokazovat, že zásadu rovného zacházení neporušil. Podává-li někdo soudní žalobu, je v zásadě na něm (nebo na ní), aby prokázal jím tvrzené skutečnosti. Jestliže žalobce důkazní břemeno „neunese“ a neprokáže skutečnosti, které uvedl žalobě, druhá strana sporu je ve výhodě. Nicméně, povaha případů diskriminace často činí prokázání její existence velmi obtížnou nebo nemožnou, neboť žalobce má málo či vůbec žádné informace o zaměstnavatelských vnitřních opatřeních a procedurách a skutečná situace tak nemůže být odhalena. Přenesené nebo obrácené důkazní břemeno zlepšuje šance oběti diskriminace uspět ve sporech a je proto efektivním prostředkem k odstraňování nerovného odměňování nebo zacházení na pracovišti.

Když se budete domnívat, že národní, regionální nebo místní úřady špatně interpretovaly vaše práva vyplývající z práva ES, nebo že vás diskriminovaly, budete moci svoje práva prosazovat tak, že se se svou stížností obrátíte na příslušný úřad. Nebudete-li s jeho odpovědí spokojeni, budete mít k dispozici i další způsoby k prosazení svých práv.

Začít byste měli vždy absolvováním zavedených národních postupů; k dispozici budete mít řadu možností a může vám být přiznána také náhrada. Na národních soudech se požaduje, aby zajistily respektování práv založených na právu ES a když to bude nezbytné, aby zrušily jakékoli národní opatření, které toto právo porušuje. Bude-li mít nějaké pochybnosti, může národní soud před přijetím vlastního rozhodnutí případ předat Evropskému soudnímu dvoru v Lucemburku (zatím platí pouze pro členské státy nikoli státy kandidátské).

Jestliže domácí právo neposkytuje dostatečné nápravné prostředky, může zde být prostor pro řízení založeném na přímé vykonatelnosti práva ES (zatím platí rovněž pouze pro členské státy nikoli státy kandidátské).

Kromě toho existují vždy způsoby, jak předložit váš případ k projednání na komunitární úrovni. Nejříve si můžete stěžovat k Evropské komisi (zatím platí rovněž pouze pro členské státy nikoli státy kandidátské).

Jestliže Komise posoudí vaši stížnost jako oprávněnou, může pak kontaktovat příslušné národní orgány a požádat je o vysvětlení a o to, aby bylo upuštěno od porušování práva ES. Nebude-li Komise spokojena s odpovědí národního orgánu, může proti příslušné zemi zahájit řízení pro porušení povinnosti. To může vést k předání případu Evropskému soudnímu dvoru v Lucemburku (zatím platí rovněž pouze pro členské státy nikoli státy kandidátské).

Budete moci rovněž podat petici k Evropskému parlamentu nebo přednést svůj případ poslanci Evropského parlamentu, který pak může klást otázky Komisi a Radě. Jejich odpovědi na tyto otázky musí být sděleny veřejně (zatím platí rovněž pouze pro členské státy nikoli státy kandidátské).

Budete se moci obrátit na evropského ombudsmana, ale jen tehdy, když se vaše stížnost týká špatného způsobu vyřízení ze strany některé instituce ES (např. Evropského parlamentu, Rady nebo Evropské komise), nebo ze strany decentralizovaného orgánu Společenství (např. Evropské agentury pro hodnocení lékařských výrobků). Obecně řečeno „špatný způsob vyřízení“ označuje nesrovnalosti nebo opomenutí na straně správy.

Evropský ombudsman se nemůže zabývat stížnostmi, které se týkají národní nebo místní správy.

Zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění (zákoník práce – s účinností od 1.1.2001)

- stanoví **druhy individuálních nároků zaměstnance pro případ porušení rovnosti zacházení** (§ 7 odst. 4 - 6);
- **zakazuje opatření zaměstnavatele přijatá v odvetě za to, že se zaměstnanec domáhá práv a nároků z nerovného zacházení** (§ 7 odst. 3).

Zákon č. 99/1963 Sb., v platném znění (Občanský soudní řád)

- v soudním řízení o diskriminaci na základě pohlaví je na zaměstnavateli, aby prokázal, že **princíp rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání neporušil** (§ 133a).

Instituce poskytující ochranu před diskriminací

- **individuální pracovní právní nároky zaměstnanců projednávají v občanskoprávním řízení obecné soudy, které rovněž zajišťují (nařizují) vykonatelnost svých rozhodnutí;**
- v oblasti prosazování individuálních práv zaměstnanců působí též **úřady práce, které kontrolují dodržování pracovních předpisů a mají oprávnění ukládat zaměstnavatelům při porušení jejich povinností správní pokuty;**
- pokud jde o předpisy regulující oblast bezpečnosti práce, zejména pracovní podmínky těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících, pak jejich dodržování sledují **orgány bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které mají rovněž oprávnění ukládat zaměstnavatelům při porušení jejich povinností správní pokuty;**
- vedle těchto státních orgánů provádějí kontrolu dodržování pracovních předpisů též **odborové orgány.**

UŽITEČNÉ ADRESY

Další informace o českém právním řádu je možno získat na následujících kontaktních místech:

- úřady práce ve věcech pracovních právních
- okresní správy sociálního zabezpečení ve věcech důchodového a nemocenského pojištění
- referáty sociálních věcí městských nebo okresních úřadů, pokud jde o státní sociální podporu
- inspektoráty bezpečnosti práce u předpisů týkajících bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně pracovních podmínek.

JAK ZÍSKAT VÍCE INFORMACÍ

Podrobnější informace týkající se politiky vlády ČR v oblasti rovných příležitostí mužů a žen, jakož i jiné informace včetně odborných studií a publikací získáte na [www stránce Ministerstva práce a sociálních věcí www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) v rubrice „Rovnost mužů a žen“.

Kopie dalších příruček a faktografických materiálů o právu Evropské unie vydávaných v řadě „Citizens First“ (Na prvním místě občané) si můžete opatřit přes internet na adrese: <http://citizens.eu.int>