

Český model amerického kongresu 2022

zahájen a konán v městě Plzeň v neděli,
čtvrtého září roku dvoutisícího dvacátého druhého

za účelem zvýšení úrovně ochrany těhotných žen v pracovněprávních vztazích se Senát a Sněmovna reprezentantů Spojených států amerických v Kongresu usnesly na tomto zákonu:

ZÁKON o ochraně těhotných zaměstnankyň

Hlava I. – Zákaz diskriminace v souvislosti s těhotenstvím

Par. 101. Diskriminace v souvislosti s těhotenstvím

“Diskriminací v souvislosti s těhotenstvím” se v tomto zákoně rozumí jednání zaměstnavatele, které představuje nerovné zacházení se zaměstnankyní z důvodu jejího těhotenství, možného těhotenství nebo s těhotenstvím souvisejícími zdravotními obtížemi a zároveň se jedná o:

- (a) neučinění vhodných opatření v oblasti náplně práce, pracovního zařazení a pracovních podmínek těhotné zaměstnankyně v souvislosti s těhotenstvím, porodem a souvisejícími zdravotními obtížemi, s výjimkou situací, kdy by přijetí takových opatření představovalo pro zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž;
- (b) omezení přístupu k zaměstnání pro zaměstnankyně z důvodu, že by v případě jejich těhotenství bylo třeba přijmout opatření dle písm. (a);
- (c) nabádání, či jiný nátlak na zaměstnankyně, aby v souvislosti s těhotenstvím čerpaly placenou nebo neplacenou dovolenou, pokud je možné učinit vhodná opatření dle písm. (a);
- (d) uzavření a vynucování smluvních ujednání vylučujících práva zaměstnankyň dle písm. (a) až (c).

Par. 102. Zákaz diskriminace

- (a) Diskriminace na základě těhotenství se zakazuje.
- (b) Zakazuje se rovněž jakékoli jednání, které by odrazovalo zaměstnance od využití práv přiznaných tímto zákonem nebo je za jejich využití penalizovalo.

Hlava II. – Společná a závěrečná ustanovení

Par. 201.

Pro dohled nad dodržováním tohoto zákona a jeho vymáhání se přiměřeně aplikují ustanovení Zákona o diskriminaci těhotenství z roku 1978 a Zákona o občanských právech z roku 1964.

Par. 202.

V otázkách spadajících do působnosti tohoto zákona a výklad pojmů, které nejsou tímto zákonem výslovně upraveny, se použije Zákon o občanských právech z roku 1964.

Par. 203.

Equal Employment Opportunity Commission vydá do dvou let od účinnosti tohoto zákona prováděcí předpis, který upraví příklady vhodných opatření dle Par. 101 písm. (a) tohoto zákona.

Par. 204.

Tento zákon se nedotýká pravomocí států a dalších subjektů stanovit svými předpisy stejnou nebo vyšší úroveň ochrany pro zaměstnankyně v souvislosti těhotenstvím, porodem a souvisejícími zdravotními obtížemi.

Par. 205.

Na soudní spory na základě tohoto zákona se nevztahuje imunita států dle 11. Dodatku Ústavy.

Par. 206.

Zákon nabývá účinnosti dne 1. 1. 2023.