

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

PETR STRNAD

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pracovní podmínky zaměstnanců - zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Říjen / 2012

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Petr Strnad / KLZ 7

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

JUDr. Věra Hrouzková

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval samostatně, a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil pouze literární prameny v práci uvedené.

Datum a místo: 27. 8. 2012, Praha

podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucí bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování této bakalářské práce.

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

**PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ –
ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY
ZAMĚSTNANKYŇ A MLADISTVÝCH**

Work Conditions of Employees

Specific Conditions for Women and Minors

Autor: Petr Strnad

Souhrn

Předkládaná bakalářská práce se zabývá tématem zvláštních pracovních podmínek zaměstnaných žen a mladistvých. Teoreticko-metodologická část představuje seznámení se základními poznatky a termíny. Tato část popisuje, proč jsou zvláštní pracovní podmínky v českém právním řádu zakotveny a jakým způsobem fungují. Cílem práce je zhodnotit současnou právní úpravu zaměstnávání mladistvých a žen a doplnit ji o vlastní autorovy připomínky a návrhy. Analýza současného stavu zvláštních pracovních podmínek vybraných dvou skupin zaměstnanců je provedena v analyticko/praktické části. Zde jsou zmíněny také návrhy na zlepšení.

Summary

The presented Thesis deals with the specific working conditions of employed women and minors. The Theory and Methodology Chapter of the Thesis provides the basic knowledge and terms of the chosen topic. The Thesis further describes the specific working conditions set in the Czech Republic legislative system and how they are implemented. The aim of the Thesis is to assess the current legal regulations governing the employment of women and minors. The topic is also supplemented with author's own comments and suggestions. Current status analysis of the special working conditions for the selected two employee groups is presented in the Analysis/Implementation Chapter of the Thesis. The proposals for improvement are also discussed in the Analysis/Implementation Chapter.

Klíčová slova:

Zaměstnané ženy, mladiství zaměstnanci, pracovní podmínky, pracovní doba, bezpečnost práce, překážky v práci, povinnosti/zákazy/ochrana zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Keywords:

Working/employed women, minor workers, working conditions, working hours, work obstacles/safety, obligations/limitations/protection/ for employees and employers.

JEL Classification:

J800 - Labor Standards: General

J810 - Labor Standards: Working Conditions

K310 - Labor Law

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoreticko-metodologická část práce.....	4
2.1	Funkce pracovních podmínek	5
2.2	Druhy pracovních podmínek	6
3	Zvláštní pracovní podmínky	8
3.1	Základní ustanovení	8
3.1.1	Pojem mladiství zaměstnanci a jeho základní specifika	8
3.1.2	Absence pojmu těhotná zaměstnankyně	9
3.2	Ženy těhotné, kojící a do konce devátého měsíce po porodu	11
3.2.1	Zakázaná práce.....	11
3.2.2	Převedení na jinou práci	12
3.2.3	Pracovní cesta	14
3.2.4	Přestávky ke kojení	14
3.3	Ženy pečující o dítě	16
3.3.1	Překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě	16
3.3.2	Pracovní doba	17
3.3.3	Pracovní cesta a práce přesčas	19
3.4	Pracovní podmínky mladistvých	20
3.4.1	Práva a povinnosti mladistvých a zaměstnavatelů	21
3.4.2	Zákazy vztahující se k pracovním podmínkám mladistvých.....	22
4	Pracovněprávní ochrana při skončení pracovního poměru	25
4.1	Zákaz výpovědi	26
4.2	Výjimky ze zákazu výpovědi	28
5	Analytická/praktická část práce.....	31
5.1	Směrnice Evropské unie v české legislativě	31
5.2	Nástroje ochrany a podpory pracovních práv.....	33
5.3	Zhodnocení problematiky	36
6	Závěr.....	40

Literatura.....43

Přílohy

1 Úvod

Pracovní právo představuje, významnou část právního řádu České republiky, neboť do styku s ním přichází v průběhu života téměř všichni, kdo jsou práce schopní, i ti, kteří plní funkci zaměstnavatele. Pracovní právo prošlo za dobu své existence v důsledku transformací společnosti řadou zásadních změn.

Předmětem pracovního práva je mj. právní úprava individuálních pracovněprávních vztahů, v nichž na jedné straně vystupuje zaměstnanec, který je při výkonu práce závislý na straně druhé, na zaměstnavateli, který práci řídí a zajišťuje pracovní podmínky. Ty by měly být ze zákona uspokojivé a bezpečné. O legislativní interpretaci pracovních podmínek pojednává druhá kapitola této práce.

Právní způsobilost fyzické osoby být zaměstnancem vzniká dosažením 15 let s tím, že zaměstnavatel nesmí sjednat s fyzickou osobou den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Pracovněprávní předpisy neznají pojem „nezletilý,“ ale používají pojem „mladistvý,“ tj. fyzická osoba mladší 18 let. Fyzická osoba, která se stane zletilou uzavřením manželství, je z pohledu pracovního práva stále nezletilou. Je pochopitelné, že podmínky práce mladistvých musí být přizpůsobeny jejich schopnostem, fyzickému a psychickému vývojovému stupni. Mladiství nejsou jedinou skupinou, které pracovní právo věnuje speciální pozornost prostřednictvím zakotvení zvláštních pracovních podmínek. Tyto zvláštní pracovní podmínky se týkají také žen, které v současné společnosti obvykle plní roli matek a zaměstnankyň zároveň.

Oběma výše uvedeným skupinám zaměstnanců je věnována zvýšená pozornost s ohledem na jejich biologické a sociální odlišnosti od ostatních zaměstnanců. Tématu zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých se věnuje třetí kapitola bakalářské práce.

Čtvrtá kapitola je věnována ochraně zaměstnanců při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zvýšená pozornost v této oblasti je důsledkem

toho, že výpověď daná zaměstnavatelem je jednostranný právní úkon, který může přivést zaměstnance do složité životní situace, a proto ohroženým skupinám zákonná úprava poskytuje v tomto směru určité právní záruky.

Pátá kapitola přináší zhodnocení současné právní úpravy pracovního práva v souvislosti se zaměstnáváním žen a mladistvých, v krátkosti pojednává také o tom, jaké existují možnosti a nástroje na ochranu pracovních práv zaměstnanců.

Při zpracování bakalářské práce bylo čerpáno hlavně ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce,“ který byl k dispozici jak v elektronické, tak i v tištěné podobě s komentářem. Veškeré údaje, které jsou v bakalářské práci uvedeny, jsou aktuální k 1. 1. 2012, tedy k období, ve kterém byla bakalářská práce psána a kdy byly tyto údaje aktuální. Některé poznatky o institutu pracovního práva a základní úkony z této oblasti přibližuje základní publikace prof. Běliny, který působí jako vedoucí Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.¹

Ucelený pohled na problematiku pracovního práva žen podávají dvě publikace. První z nich je kniha Miroslava Běleckého, pracovníka státní správy, zabývajícího se rozvojem lidských zdrojů, nazvaná *Zákoník práce o ženách a pro ženy*.² Jako doplňující text byl ke studiu problematiky zvolen titul *Mateřská a rodičovská dovolená*³ od dalšího autora, právníka Jana Příba a kolektivu autorů, který poskytuje ucelený přehled informací o právním postavení zaměstnanců při péči o dítě. V bakalářské práci se objevuje mnoho autorových vlastních názorů a poznatků, které získal v praxi.

¹ BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha : Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.

² BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha : VOX, 2008. 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5.

³ PŘIB, J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 155 s. ISBN 80-247-0216-9.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit současnou právní úpravu zaměstnávání mladistvých a žen, a doplnit ji o vlastní autorovy připomínky a návrhy.

2 Teoreticko-metodologická část práce

V českém pracovním právu se velmi silně projevuje snaha zákonodárců o ochranu zaměstnanců, především o ochranu jejich života a zdraví. Vedle opatření na úseku bezpečnosti a zdraví při práci existují některé skupiny zaměstnanců, které jsou chráněny zvýšenou měrou s ohledem na jejich biologické a sociální zvláštnosti. Jedná se o osoby zdravotně postižené, ženy a mladistvé. Ochrana těchto skupin je uskutečňována prostřednictvím tzv. zvláštních pracovních podmínek.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky zaručuje zaměstnancům již Listina základních práv a svobod prostřednictvím článku 29, která stanoví, že *„ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Podrobnosti stanoví zákon.“*⁴

Pracovní podmínky zaměstnanců upravuje také zákoník práce; konkrétně tuto problematiku vymezuje § 224 (Pracovní podmínky zaměstnanců). V odstavci 1 tohoto ustanovení se uvádí, že

*„zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči“*⁵ (od 1. 4. 2012 pracovnělékařské služby - změna provedena zákonem č. 375/2011 Sb.).

⁴Zákon č. 1/1993 Sb., listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, čl. 29, odst. 1-3.

⁵Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

Právní úprava pracovních podmínek zajišťuje minimální požadavky pro práci zaměstnanců, zaměstnavatel se samozřejmě může rozhodnout poskytovat svým zaměstnancům péči ve větším rozsahu, než je obecně stanoveno.⁶

Z ustanovení Listiny základních práv a svobod a zákoníku práce lze odvodit, že pracovní podmínky se týkají především pracovního prostředí zaměstnance, tedy jeho estetické a hygienické úrovně. Pracovní podmínky se dále týkají konformnosti vztahující se k bezpečnosti práce. Ta je upravena nejen v zákoníku práce (§ 101 – 108), je jí věnován také zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Podmínky ochrany zdraví při práci potom stanovuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.⁷

Podle těchto právních předpisů za bezpečnost při práci a za ochranu zdraví odpovídá nejen zaměstnavatel, na tuto problematiku musí dbát i každý zaměstnanec, a to například tím, že při výkonu práce předchází případným úrazům apod.

2.1 Funkce pracovních podmínek

Pracovní podmínky obecně jsou zákonem upraveny a regulovány hlavně z toho důvodu, aby nedocházelo k nevhodnému využívání pracovní síly. Pracovní podmínky stanovují hranice pro práci v souladu se sociálními, zdravotními, kulturními a hygienickými standardy, platnými pro dobu, ve které žijeme.

Cílem regulace pracovních podmínek je potom zabezpečit zaměstnance na pracovišti tak, aby jim byl umožněn duševní i fyzický rozvoj. V případě žen existuje ještě jeden cíl, a to sladění pracovních úkolů s posláním týkajícím se mateřství. Ženy zaměstnankyně je třeba podporovat v jejich mateřských

⁶ JAKUBKA, J. (2010). *Zákoník práce. Stručný komentář. Možnosti řešení a jejich meze.* Praha: Anag, str. 91.

⁷ GALVAS, M. (2007). *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí.* Brno: Computer Press, str. 4.

povinnostech při výchově dětí. Pracovní podmínky týkající se mladistvých zase cílí na postupné vzdělávání této skupiny zaměstnanců, kterou je potřeba chránit proto, aby byl zabezpečen její pozitivní rozvoj.

2.2 Druhy pracovních podmínek

Pracovní podmínky zaměstnanců se dají chápat v širším a užším slova smyslu. První oblast zahrnuje podmínky ovlivněné vnějšími faktory, tedy takovými, které ovlivňují zaměstnance obecně. Jedná se o faktory demografické, geografické, klimatické a ekonomické. Tyto podmínky zahrnují i celkový stav legislativy v zemi.

V užším slova smyslu se podmínky mohou spojovat s výrobním procesem a fyzickým pobytem zaměstnanců na pracovišti. Jedná se tedy o konkrétní záležitosti vymezené zákoníkem práce, tedy o vybavenost pracoviště a o podmínky pracovního prostředí obecně a některé podmínky, které na základě předpisů pracovního práva vydává zaměstnavatel. Jedná se zejména o mzdovou politiku zaměstnavatele, organizační podmínky apod. Z kontextu výše uvedeného vyplývá, že jde o podmínky sociálně-psychologické. Dále do této oblasti podmínek můžeme zařadit určité prvky sociální politiky zaměstnavatele, jako je např. bonusový program.⁸

Druhá skupina podmínek hraje důležitou roli při procesu u výběru zaměstnání. V současné době je obvyklé, že zaměstnavatelé se v péči o své zaměstnance neomezují pouze na základní povinnosti, ale že jim poskytují širokou škálu nadstandardních možností tak, aby je motivovali k lepším pracovním výkonům.

Výše uvedené rozdělení pracovních podmínek není podloženo zákonně. České právo dělí pracovní podmínky na obecné a zvláštní.⁹ Obecné pracovní podmínky

⁸ GALVAS, M. (2007). *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, s. 116 – 117.

⁹ HROUZKOVÁ, V. (2009). *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, str. 204.

lze charakterizovat jako podmínky stanovující přímou povinnost zaměstnavatele. Obecnými pracovními podmínkami se rozumí ustanovení týkající se délky pracovní doby, doby odpočinku, dovolené, spolupráce s odbory apod.

Problematice zvláštních pracovních podmínek je věnována následující kapitola.

3 Zvláštní pracovní podmínky

Jak vyplývá ze zákoníku práce, jsou v naší společnosti pro určité skupiny lidí vytvořeny zvláštní pracovní podmínky, ve kterých jsou upraveny jednotlivé instituty pracovního práva tak, aby mladistvým a ženám umožňovaly řádnou funkci v rámci pracovního procesu.

3.1 Základní ustanovení

3.1.1 Pojem mladiství zaměstnanci a jeho základní specifika

Širší vymezení pojmu „*mladistvý zaměstnanec*“ zákoník práce ani zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen OZ) nevysvětluje i přesto, že se tento pojem v naší legislativě často vyskytuje. Zákoník práce se omezuje pouze na omezení, že mladistvým zaměstnancem se rozumí osoba mladší než 18 let (před dovršením dne 18. narozenin).¹⁰ OZ rozlišuje osoby s plnou způsobilostí k právním úkonům (zpravidla 18 let věku), přiznává však možnost činit právní úkony i osobám mladším. „*Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (způsobilost k právním úkonům) vzniká v plném rozsahu zletilostí.*“¹¹ Zletilost nabýváme dovršením 18. roku s tím, že dříve jí můžeme dosáhnout pouze uzavřením manželství.

Také trestní právo pracuje s pojmem mladistvý. Zákon o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy mladistvého definuje jako osobu, která dovršila 15 let a nepřekročila 18 let.¹²

¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 350.

¹¹ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, § 8.

¹² Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, § 2, písm. d).

Pracovní právo označuje pojmem mladistvý zaměstnanec mladšího než 18 let. V den svých 18. narozenin již tato osoba nespadá do kategorie mladistvých zaměstnanců.¹³

Potřeba zvláštních pracovních podmínek pro mladistvé vyplývá z toho, že tito zaměstnanci ve svém věku nejsou vždy z biologického hlediska dostatečně vyzrálí na to, aby mohli některé práce (např. práce fyzicky namáhavé) vykonávat.

V tomto věku mnohdy nelze hovořit ani o mentální zralosti, proto je třeba tyto skupiny zaměstnanců chránit tak, aby neohrozily výkonem některých prací své spolupracovníky nebo nezpůsobily škodu obecně. Zákoník práce proto v § 243 stanoví, že *„zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců, a to prostřednictvím zvláštní úpravy jejich pracovních podmínek.“*¹⁴ Dále je v zákoníku práce stanoveno, že *„zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.“*¹⁵

3.1.2 Absence pojmu těhotná zaměstnankyně

Zvláštní pracovní podmínky žen mají své opodstatnění v zákoníku práce především pro fyziologické rozdílnosti mezi mužem a ženou. Ženy nejsou fyzicky vybaveny pro některé druhy prací. S ohledem na mateřskou funkci žen nejsou pro jejich organismus některé práce a pracoviště vhodné (fyzická námaha, prašnost, hlučnost, apod.).

Dalším faktorem, který ovlivňuje to, že ženy v naší společnosti potřebují v rámci pracovní pozice zvláštní podmínky, je i faktor společenský. Ten

¹³ BĚLINA, M. (2010). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Beck, str. 917.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

¹⁵ Tamtéž, § 244.

zohledňuje fakt, že ženy jsou v určitých fázích života zatíženy vedle pracovních povinností také povinnostmi souvisejícími s péčí o dítě. Zvláštní pracovní podmínky jsou ustanoveny v českém právním řádu také proto, že zejména v době těhotenství a těsně po porodu by mohl výkon práce vážně ohrozit mateřské poslání žen.¹⁶

Na rozdíl od mladistvých, jejichž pracovní podmínky jsou upraveny jako zvláštní pracovní podmínky obecně, jsou proto v případě žen zvláštní pracovní podmínky upraveny nejen obecně, ale také specificky jako pracovní podmínky těhotných žen.

Ačkoliv naše právní úprava s pojmy „*těhotná žena*“, „*zaměstnankyně krátce po porodu*“ a „*kojící zaměstnankyně*“ pracuje, definice těchto pojmů v právní úpravě neexistuje. Tyto pojmy by mohly být definovány např. jako je tomu v legislativní úpravě Evropské unie, konkrétně ve Směrnici Rady č. 92/85/EHS, která:

- **těhotnou ženu** charakterizuje jako zaměstnankyni, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- **zaměstnankyni krátce po porodu** definuje jako každou zaměstnankyni krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu;
- **kojící zaměstnankyni** definuje jako každou kojící zaměstnankyni ve smyslu vnitrostátních předpisů a zvyklostí, která o svém stavu

¹⁶ GALVAS, M. (2002). Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů: zákon, komentáře, vzory, judikatura. Praha: Computer Press, str. 20.

uvědomí zaměstnavatele v souladu s uvedenými právními předpisy dané země.¹⁷

3.2 Ženy těhotné, kojící a do konce devátého měsíce po porodu

Těhotné, kojící a ženy do konce devátého měsíce po porodu potřebují zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k jejich fyzickému stavu a následnému mateřskému poslání. Jedná se např. o zajištění ochrany jejich zdraví při práci apod.

Problematiku této kategorie žen lze rozdělit do několika oblastí, kterými jsou zakázaná práce, převedení na vhodnou práci, práce v noci a zařazení na denní práci, práce přesčas, pracovní cesta a přeložení, přestávky ke kojení a některé ostatní záležitosti.

3.2.1 Zakázaná práce

Zaměstnankyně nesmějí být obecně zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, proto Ministerstvo zdravotnictví stanovilo vyhláškou č. 288/2003 Sb., práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám a ženám do devátého měsíce po porodu.¹⁸ Zakázané práce jsou v plném znění uvedeny v příloze 1.

Díky této vyhlášce jsou těhotné a kojící zaměstnankyně chráněny před psychickou zátěží, která je spojena s určitými druhy prací a pracovišti. Jako příklad lze uvést ochranu před úrazem, který může způsobit zvíře, nebo situaci,

¹⁷ Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In: *Úřední věstník Evropské Unie*. 2011, L 348. čl. 2, písm. a), b) a c).

¹⁸ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

kdy by zaměstnankyně mohla přijít do styku s chemickými látkami. Jak plyne z přílohy 1, výčet prací je poměrně obsáhlý a srozumitelný.

Pro doplnění je třeba uvést, že uvedené zákazy prací platí pro práce konané jak v pracovním poměru, tak i v případě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.

V souvislosti se zákazem práce je třeba upozornit ještě na jednu důležitou zásadu, která ze zákona vyplývá pro zaměstnavatele. Na základě ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁹

V praxi se zaměstnavatel nesmí ptát své budoucí zaměstnankyně na to, zda je těhotná. Tuto informaci však zaměstnavatel požadovat může, pokud proto má věcný důvod, tedy pokud by povaha práce byla v rozporu s výkonem prací zakázaným těhotným ženám. Důvodem je, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.²⁰

3.2.2 Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy. Ze zákoníku práce vyplývá, že sjednaný obsah pracovní smlouvy je možné změnit pouze tehdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem na této změně dohodne. Existují však i výjimky, mezi které patří mj. právě případy spočívající v ochraně těhotenství a mateřství zaměstnaných žen.

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

²⁰ BĚLINA, M. (2010). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Beck, str. 132.

Pokud těhotná zaměstnankyně nebo kojící žena nebo matka dítěte mladšího devíti měsíců vykonává práci, kterou ze zákona vykonávat nesmí (nebo podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství či mateřské poslání), je zaměstnavatel povinen převést ji na jinou práci, která je pro ni vhodná. Musí tak učinit i v případě, že s tím žena nesouhlasí.²¹ Pokud zaměstnankyně při převedení na jinou práci dosahuje nižšího výdělku než na své původní pozici, zaměstnavatel je povinen jí navíc poskytnout vyrovnání rozdílu (vyrovnávací příspěvek)²² na základě zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (§ 42 – 44).²³

V souvislosti s touto problematikou lze si položit otázku, co je vhodná práce, na kterou má být žena převedena. Tato práce by měla v první řadě odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnankyně, zaměstnavatel by měl přihlížet i k tomu, aby zaměstnankyně byla schopná práci vykonávat vzhledem ke své kvalifikaci a dosavadní praxi. To ostatně potvrzuje i zákoník práce v § 41 a § 238.²⁴

Zaměstnavatel je rovněž povinen převést na jinou práci ženu těhotnou, kojící nebo matku dítěte mladšího devíti měsíců, ženu která pracuje v noci, pokud sama o takové přeložení požádá. Zákoník práce nestanoví, jakou formou má být žádost zaměstnankyně uplatněna, proto postačí ústní forma. V praxi je obvyklé, že s takovýmto převedením není spojeno převedení na jinou práci, obvykle je vykonávána práce stejná, pouze se mění režim jejího výkonu.²⁵

²¹ BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. (2008). *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Aspi, str. 12 – 13.

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 239, odst. 3.

²³ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

²⁵ BĚLINA, M. (2010). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Beck, str. 612.

3.2.3 Pracovní cesta

Pracovněprávní úprava (zákoník práce, § 42, odst. 1) v případě pracovních cest stanoví, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu tehdy, pokud je se zaměstnancem dohodnuta doba nezbytné potřeby. Zákon však v tomto směru chrání těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let prostřednictvím ustanovení § 240, který stanoví, že tyto skupiny zaměstnanců smějí být vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště pouze se svým souhlasem.²⁶

Také případné přeložení těhotné zaměstnankyně k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné jen na její žádost. Zaměstnavatel nesmí ani předložit návrh na přeložení.²⁷

3.2.4 Přestávky ke kojení

Ženy s malými dětmi mají možnost nastoupit do zaměstnání dříve, než po uplynutí rodičovské dovolené. V pracovním prostředí těchto žen není mnoho, přesto zákoník práce pamatuje i na situaci, kdy je třeba, aby žena mohla v práci kojit.

Kojící zaměstnankyně mají proto kromě pravidelných přestávek na práci, na které má nárok každý zaměstnanec, navíc nárok na přestávky ke kojení. Zaměstnankyni pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu proto podle ustanovení § 242 zákoníku práce odst. 2 přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky, a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.²⁸ V souvislosti s touto problematikou je třeba uvést ještě jednu povinnost

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

²⁷ BĚLINA, M. (2010). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Beck, str. 612.

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

zaměstnavatele, která plyne z § 103, odst. 4 zákoníku práce, a sice povinnost přizpůsobit na pracovišti prostory pro odpočinek zaměstnankyním těhotným, kojícím a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.²⁹

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, tzn., že jim tuto práci nesmí ani nařídit tak, jak je tomu v případě ostatních zaměstnanců.³⁰ Jan Příb ale upozorňuje, že v praxi se často stává, že těhotné ženy neoznámí zaměstnavateli své těhotenství a v zájmu dosažení vyšších výdělků vykonávají práci přesčas. Ačkoliv lze tuto činnost klasifikovat jako činnost ohrožující zdraví žen a jejich dětí, zaměstnavatel do doby, než se o těhotenství ženy dozví, neporušuje právní předpisy.³¹

Závěr této kapitoly se věnuje problematice oznamovací povinnosti zaměstnankyně o svém těhotenství. Jak již bylo uvedeno výše, tato povinnost na rozdíl od jiných zemí z našeho právního řádu nevyplývá. Ačkoliv žádný právní předpis tuto povinnost nestanoví, zaměstnankyně bude muset dříve či později se zaměstnavatelem svou situaci pravděpodobně řešit, neboť pro něj vyplývají z jejího stavu mnohdy významné administrativní změny (např. shánění náhrady za zaměstnankyni apod.).

Čím dříve zaměstnankyně o svém stavu zaměstnavatele informuje, tím lépe. Ochrání tak lépe své zdraví, protože jak plyne z této kapitoly, existují činnosti, které by těhotné ženy vykonávat neměly a poskytne tak zaměstnavateli více času na vyřešení organizačních a administrativních úkonů spojených se změnou svého stavu.

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

³⁰ Tamtéž, § 241, odst. 3.

³¹ PŘIB, J. a kol. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, str. 25.

3.3 Ženy pečující o dítě

Zvláštní pracovní podmínky náleží dle našeho práva také ženám či mužům – zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří pečují o dítě nebo o jiného člena domácnosti podle § 115 OZ.

3.3.1 Překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě

Pokud není možné, aby zaměstnankyně nebo zaměstnanec vykonávali práci z důvodu péče o dítě, jde o důležitou osobní překážku v práci. Překážky lze rozdělit do dvou skupin, a sice na překážky v práci, při kterých vzniká zaměstnanci nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy (platu) a na překážky v práci, při kterých zaměstnanci vzniká právo na pracovní volno s náhradou mzdy (platu).

Jako příklad prvního druhu překážky v práci lze uvést nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně v práci z důvodu ošetřování nemocného dítěte, nebo z důvodu doprovodu dítěte na povinnou lékařskou prohlídku apod. Jako příklad druhé překážky v práci, tedy překážky, při níž má zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy (platu), lze uvést situaci, v níž je třeba doprovodit rodinného příslušníka (i dítě) do zdravotnického zařízení k vyšetření, dojde-li k náhlému onemocnění apod.

Zaměstnavatel je v takovém případě povinen poskytnout zaměstnanci placené volno, maximálně však na dobu jednoho dne. Právní úprava navíc vylučuje možnost poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy (platu) pro více rodinných příslušníků. Náhrada mzdy (platu) nepřísluší zaměstnanci také tehdy, pokud má jiný člen rodiny nárok na podporu při ošetřování nemocného člena rodiny z nemocenského pojištění.³²

³² PŘIB, J. a kol. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, str. 19.

3.3.2 Pracovní doba

Pracovní dobou je taková doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Maximální délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Výjimku představuje pracovní doba zaměstnanců pracujících ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu. Zde činí délka týdenní pracovní doby 37,5 hodiny. U zaměstnanců dvousměnného pracovního režimu potom nejvýše 38,75 hodiny týdně.³³ Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, do které se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech.

Některá ustanovení ohledně pracovní doby, která byla uvedena v předchozí kapitole, platí i pro zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě. Jedná se například o situaci, kdy osamělý zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečují o dítě mladší 15 let nebo o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby. Pro tyto skupiny zaměstnanců platí, že mohou zaměstnavatele požádat o změnu pracovní doby. Zaměstnavatel je také povinen přihlížet u těchto zaměstnanců k jejich potřebám při zařazování do pracovních směn.³⁴

Zaměstnavatel má povinnost vyhovět ženám pečujícím o dítě do 15 let, jejich žádostem o zkrácení pracovní doby, stejně jako v případě těhotných žen. Tato jeho povinnost je však podmíněna skutečností, že výkon práce po kratší pracovní dobu dovolují provozní podmínky. Zaměstnavatel je povinen přitom vytvářet takové podmínky, aby žádostem žen o kratší pracovní dobu mohlo být vyhověno. Pokud se tak nestane a zároveň zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody, mohou se ženy domáhat svého nároku soudní cestou.³⁵

Kratší pracovní doba může mít různé podoby. Může být například rozvržena na všechny pracovní dny (např. 5 hodin denně), ale také na část pracovních dnů

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 79 odst. 1 a odst. 2 písm. b) a c).

³⁴ Tamtéž, § 241, odst. 1 a 2.

³⁵ PŘIB, J. a kol. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, str. 21.

v týdnu (zaměstnankyně dochází do zaměstnání např. pouze v pondělí, v úterý a ve středu). Na tomto místě je třeba poznamenat, že záleží na zaměstnavateli, jak rozhodne a zda umožní konkrétní rozvržení pracovní doby tak, aby zaměstnankyni maximálně vyhovovalo. Jan Příb upozorňuje, že v praxi často dochází k záměně pojmů „kratší“ pracovní doba a „zkrácená“ pracovní doba. Při zkrácené pracovní době, na kterou mají zaměstnanci soukromého sektoru nárok za podmínek stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, (např. zaměstnanci pracující s karcinogeny) jim přísluší plná mzda (týká se pouze zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou a je bez snížení mzdy). S „kratší“ pracovní dobou je spojeno samozřejmě také krácení mzdy (platu), tedy výplatě mzdy (platu) v takové výši, která kratší pracovní době odpovídá.³⁶ Příklad kratší pracovní doby je uveden v příloze 2.

Se souhlasem zaměstnavatele lze sjednat pro posuzovanou skupinu zaměstnanců i jiné rozvržení pracovní doby, ale při které nejde o její kratší variantu. Například se může jednat o sjednání pozdějšího začátku pracovní doby (tím pádem i k pozdějšímu ukončení). Jiné rozvržení pracovní doby v praxi využívají obvykle zaměstnanci, kteří musejí stihnout umístit dítě ráno do školského zařízení. Dalším případem jinak sjednané pracovní doby může být ujednání, na jehož základě zaměstnanci pracují různý počet hodin v jednotlivých dnech. Je třeba zdůraznit, že takováto úprava závisí pouze na vůli zaměstnavatele.

Zákon umožňuje zaměstnavatelům také zavedení institutu pružného rozvržení pracovní doby. V tomto případě si zaměstnanec volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem sám. V praxi bývá obvyklé, že mezi dvěma časovými úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, ve kterém má zaměstnanec povinnost být na pracovišti.

³⁶ PŘIB, J. a kol. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, str. 21.

3.3.3 Pracovní cesta a práce přesčas

Jak již bylo zmíněno v jedné z předchozích kapitol, souhlas s vysláním na pracovní cestu může každý zaměstnanec dobrovolně vyjádřit tak, že je mezi ním a zaměstnavatelem sjednána dohoda. Zaměstnavatel nemůže vyslat zaměstnance na pracovní cestu v případě, že pečuje o dítě do 8 let jeho věku bez toho, aby zaměstnanec souhlasil s tímto úkonem. Souhlas s vysláním na pracovní cestu takového zaměstnance se od institutu obecného souhlasu (vyjádřeného jednorázově v pracovní smlouvě) liší. Zaměstnanec musí totiž dát souhlas ke každé konkrétní pracovní cestě zvlášť.³⁷ V případě osamělého zaměstnance nebo zaměstnankyně je rozšířena tato ochrana až do 15 let věku dítěte. To samé platí pro osobu, která prokáže, že se převážně sama dlouhodobě stará o osobu, která se dle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.³⁸ Pro doplnění – osamělým zaměstnancem se rozumí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem.

Na základě § 241 odst. 3 zákoníku práce je zakázáno vykonávat práci přesčas zaměstnankyním těhotným a těm zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok.

Závěrem kapitoly lze vyvodit, že se potvrzuje ochranná funkce zákoníku práce směrem k zaměstnancům, a že tato ochrana nenáleží výhradně rodičům, ale je podstatná hlavně z hlediska péče o dítě, neboť této právní ochrany může využít i zaměstnanec, který žije ve společné domácnosti s dětmi svého partnera, o které pečuje.³⁹ Z výše uvedeného je zřejmé, že zákoník práce dostatečně zabezpečuje popsané aspekty rodinného života zaměstnanců.

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 240, odst. 1.

³⁸ Tamtéž, odst. 2.

³⁹ BĚLINA, M. (2010). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Beck, str. 609.

3.4 Pracovní podmínky mladistvých

V České republice není dětská práce příliš rozšířena. Na trhu práce však existuje řada soukromých rodinných firem, a proto je vhodné zmínit, od jakého věku a za jakých podmínek mohou být sjednávány výkony prací s dětmi, tedy osobami mladšími 15 let (případně staršími 15 let, které stále absolvují povinnou školní docházku) a mladistvými.

Naše zákony až na výjimky (zákon o zaměstnanosti) možnost dětské práce nepřipouštějí. Vyplývá to z ustanovení, které se zabývá způsobilostí fyzické osoby nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích a být tudíž zaměstnancem. To je možné od 15 let. Tato věková hranice vyplynula z obecného závěru, že dosažením 15 let je osoba dostatečně duševně i fyzicky způsobilá k právním úkonům.⁴⁰

Zaměstnávání dětí v České republice v současnosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákoník práce. Druhý jmenovaný předpis – zákoník práce, je obecný právní předpis, který podle § 6 upravuje pracovněprávní způsobilost fyzické osoby (obecně věk 15 let, pro zaměstnavatele pak platí omezení spočívající v zákazu sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky); podmínky, za nichž může fyzická osoba mladší 15 let konat práci, upravuje zákon o zaměstnanosti. Uvedená úprava vyplývá ze Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci.⁴¹ Existují určité výjimky stanovené zákonem, u kterých děti smějí vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost.

Existuje také zvláštní úprava pro práci a pracovní podmínky pro skupinu mladistvých zaměstnanců. Stejně jako úprava pracovních podmínek žen, také úprava pracovních podmínek pro mladistvé je zpřísněna a respektuje jejich

⁴⁰ EPrávo: Dětská práce. www.epravo.cz [online]. 2012 [cit. 2012-07-31]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/detska-prace-7303.html?mail>.

⁴¹ Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 2011, 1994L003.

biologické a společenské zvláštnosti. Tato úprava je nutná, protože dnes je již téměř samozřejmostí, že mladiství se zapojují čím dál tím více do pracovních procesů a představují i pravidelný a trvalý zdroj pracovní síly na trhu.

3.4.1 Práva a povinnosti mladistvých a zaměstnavatelů

Listina základních práv a svobod zakotvuje právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky (platí i pro ženy). Ve čtvrté hlavě (hospodářská, sociální a kulturní práva) se říká, že „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“⁴² Ty musí podle zákoníku práce zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací, pokud tato v podniku působí.⁴³

Zákoník práce také ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit na své náklady mladistvým lékařské vyšetření a jeho výsledkem se řídit. Mladiství zaměstnanci jsou povinni tomuto lékařskému vyšetření se podrobit. Důvodem této povinnosti je potřeba neustále sledovat vliv pracovního prostředí na zdraví mladistvých zaměstnanců. Důraz se obecně klade především na preventivní péči, neboť, jak je uvedeno v ustanovení § 247 zákoníku práce, zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče (od 1. 4. 2012 poskytovatelem pracovnělékařských služeb – změna provedena zákonem č. 375/2011 Sb.) před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a dále pravidelně podle potřeby, nejméně jednou ročně.⁴⁴

⁴² Zákon č. 1/1993 Sb., listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993.

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 287, odst. 2, písm. f).

⁴⁴ Tamtéž, § 247, odst. 1-3.

Zaměstnavatel musí poskytnout mladistvým zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech, a to nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka musí trvat nejméně 30 minut.⁴⁵

O všech mladistvých zaměstnancích je zaměstnavatel povinen vést evidenci podle zákoníku práce (§ 246, odst. 5). Jedná se o seznam, obsahující jméno, příjmení, datum narození a druh vykonávané práce.

3.4.2 Zákazy vztahující se k pracovním podmínkám mladistvých

Do oblasti zákazů patří ustanovení § 245 a 246 zákoníku práce. Ta říkají, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé zaměstnance v noci.⁴⁶ Výjimku představují zaměstnanci starší 16 let, ale ani tak nesmí přesáhnout noční práce 1 hodinu. Tato skupina zaměstnanců má výjimku tehdy, kdy je jí třeba pro její výchovu k povolání. Pokud tito zaměstnanci v noci pracují, musejí být, pokud je to nezbytné, pod dohledem zaměstnance staršího 18 let. Noční práce mladistvého musí splňovat ještě jedno kritérium – musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.⁴⁷

Zaměstnavatel nesmí využít mladistvé zaměstnance k výkonu práce, která je pro ně vzhledem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřená, nebezpečná nebo škodí zdraví. Zákoník práce vysloveně zakazuje práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů.⁴⁸ Dále odkazuje na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví, která byla již zmíněna v předchozím textu. Jedná se o vyhlášku č. 288/2003 Sb., která stanoví druhy prací a pracovišť, zakázaných mladistvým zaměstnancům a dále podmínky, za

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 88, odst. 1.

⁴⁶ Za noční práci je považována práce mezi 22 a 6 hodinou.

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 245, odst. 1.

⁴⁸ Tamtéž, § 246, odst. 1 a 2.

nichž může uvedená skupina zaměstnanců tyto práce výjimečně vykonávat z důvodu přípravy na povolání.

Podle této vyhlášky jsou zakázány např. práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí, překračující pro celkovou fyzickou zátěž limitní hodnoty stanovené pro mladistvé zvláštním právním předpisem a nebo práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 20 stupňů, dále práce v nuceném tempu apod.⁴⁹

V souvislosti se zákazy, vztahujícími se k mladistvým zaměstnancům existuje také institut nazvaný jiná přiměřená práce. Jedná se o situaci, u které zaměstnavatel nesmí zaměstnat mladistvého zaměstnance práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, neboť její výkon je mladistvým zaměstnancům zakázán nebo nedoporučuje-li ho lékař. V takovém případě je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci vykonávat podle zákona tuto práci, poskytnout mu práci jinou, přiměřenou a odpovídající jeho kvalifikaci.⁵⁰

Zákoník práce určuje také maximální délku pracovní doby mladistvých. Ta podle ustanovení § 79a nesmí překročit v jednotlivých dnech 8 hodin denně a 40 hodin v týdnu (jedná se ovšem o limit, který se vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy uzavřené se všemi zaměstnavateli). Tato úprava byla provedena novelou zákoníku práce v roce 2007, a to z důvodu, že předchozí aplikační praxe (6 hodin denně a 30 hodin týdně) neodrážela společenskou poptávku a představovala brzdu, která nekorespondovala se zájmem zaměstnavatelů ani zaměstnanců mladších 18 let, kteří se chtěli uplatnit na trhu práce.⁵¹

⁴⁹ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 245, odst. 2.

⁵¹ PŘIB, J. a kol. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, str. 81.

Z výše uvedeného vyplývá, že zákoník práce zabezpečuje mladistvým zaměstnancům dostatečnou ochrannou funkci. Zaměstnavateli mj. ukládá povinnost poskytnout mladistvému zaměstnanci dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, dále jej musí seznámit s riziky a s opatřeními na jeho ochranu.⁵²

Také je důležité zmínit institut běžně známý jako brigády, i když tento termín zákoník práce nezná. Jedná se o krátkodobé pracovní vztahy s mladistvými v době jejich studijního volna nebo prázdnin. Tyto práce jsou obvykle vykonávány na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Zvláštní podmínky pro práci mladistvých se nevztahují na vysokoškolské studenty.

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 103 odst. 1, písm. f).

4 Pracovněprávní ochrana při skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik tohoto pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr může mj. skončit ze strany zaměstnance, je tedy projevem jeho vůle. Zákoník práce dává možnost zaměstnanci dát výpověď bez toho, aby byl udán důvod tohoto úkonu.

Na druhou stranu, zákoník práce výslovně určí zaměstnavateli ty situace, ve kterých zaměstnanci může dát výpověď. V zákoníku práce je také zakotvena povinnost zaměstnavatele vymezit ve výpovědi důvod ukončení pracovního poměru, který se nesmí dodatečně měnit.⁵³ Skončení pracovního poměru může mít podle § 48 odst. 1 zákoníku práce podobu dohody, výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době.

Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele může přivést zaměstnance do složité životní situace, spojené s nezaměstnaností. Český právní řád proto poskytuje v tomto směru určité právní záruky a ochranná opatření, která mají podobu zvýšené ochrany před zrušením pracovního poměru. Jejich účelem je zajistit těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, zaměstnání, protože je zřejmé, že by hledali těžko novou rovnocennou pracovní příležitost. Tato ochrana má jednoznačně společenský charakter.

Zákoník práce, aby zabránil obcházení zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců na rodičovské dovolené, poskytuje těmto skupinám proti jednostrannému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zvýšenou ochranu. To se projevuje mj. také tím, že je v zákoně zakotven institut zákazu zaměstnavatele rozvázat

⁵³ BĚLECKÝ, M. (2008). *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX, str. 89.

pracovní poměr v době těhotenství, nebo v době, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou.

4.1 Zákaz výpovědi

Zákoník práce chrání některé skupiny zaměstnanců před dáním výpovědi ze strany zaměstnavatele prostřednictvím ustanovení § 53 zákoníku práce, který zavádí institut ochranné doby. Ochranná doba je období, u kterého zaměstnanec nemůže dostat výpověď, hovoříme tedy o ochraně před skončením pracovního poměru.⁵⁴

Zaměstnavatel nesmí dát v této ochranné době zaměstnanci výpověď. Ochranná doba se týká mj. případů, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.

Pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, tedy se ženou, která je v ochranné době, je výpověď neplatná (rozhoduje soud), a to i v případě, že zaměstnavatel nevěděl o těhotenství zaměstnankyně (nebyl informován). Zákaz výpovědi platí totiž i pro případy, kdy těhotná žena nevěděla o svém těhotenství v době doručení výpovědi.

V případě, že by se zaměstnavatel dostal se zaměstnankyní do sporu o platnosti výpovědi, je rozhodujícím okamžikem doručení výpovědi zaměstnankyni, která, pokud je v takovou chvíli těhotná, je již v ochranné době.

Z výše uvedeného vyplývá, že ochranná doba představuje v každém případě posílení sociální jistoty a je důsledkem zajištění práva na práci zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří tuto pomoc potřebují.

V této souvislosti je třeba poukázat na to, že zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 již neobsahuje institut tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele.

⁵⁴ PŘIB, J. a kol. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, str. 14.

Zaměstnavatel by byl dříve povinen zajistit na základě této povinnosti v případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní pečující o dítě mladší 15 let, se zaměstnancem zdravotně postiženým, se zaměstnancem nezajištěným důchodem a se zaměstnancem osamělým, nové zaměstnání, a to v případě potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu.

Pracovní poměr končil v tomto případě až poté, kdy těmto skupinám zaměstnanců zaměstnavatel zajistil vhodné zaměstnání. Tuto povinnost tedy již zákoník práce nestanovuje.

V případě, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec obdrží výpověď neoprávněně, mohou se tito na základě § 72 zákoníku práce obrátit na soud, nejpozději však ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Zaměstnankyně může navíc podat žalobu o určení neplatnosti výpovědi, a to v situaci, kdy během výpovědi nezjistí, že byla těhotná již v okamžiku jejího doručení a tuto situaci zjistí dodatečně. Fakt, že byla těhotná v době doručení výpovědi, však v takovém případě musí doložit.

V praxi se může stát, že těhotná zaměstnankyně po doručení výpovědi (která je tudíž po rozhodnutí soudu neplatná) těhotenství přeruší. Z důvodu těhotenství zaměstnankyně se v okamžiku doručení výpovědi, na ni vztahuje ochranná doba zákazu výpovědi. Po přerušení těhotenství má zaměstnavatel možnost dát zaměstnankyni novou výpověď.⁵⁵

Pouze pro doplnění, zákaz výpovědi se nevztahuje pouze na těhotné zaměstnankyně, matky na mateřské dovolené a zaměstnance a zaměstnankyně na rodičovské dovolené, ale vztahuje se také na zaměstnance uznané dočasně práce neschopnými, zaměstnance při výkonu vojenského cvičení, zaměstnance dlouhodobě plně uvolněné pro výkon veřejné funkce, nebo zaměstnance pracující v noci, kteří byli uznáni na základě lékařského posudku vydaného

⁵⁵ GALVAS, M. (2007). *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, str. 85.

lékařem závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilými pro noční práci⁵⁶ (od 1. 4. 2012 poskytovatelem pracovnělékařských služeb – změna provedena zákonem č. 375/2011 Sb.).

V této části bakalářské práce je vhodné také zmínit, že zákoník práce upravuje povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele v případě, že zaměstnankyni skončí mateřská dovolená, nebo pro případ, když zaměstnankyni či zaměstnanci skončí rodičovská dovolená. Vrací-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené, zaměstnavatel ji musí zařadit na její původní práci a pracoviště (v praxi se o tomto právu hovoří jako o „právu na židli“). Pokud to není možné (např. bylo-li pracoviště zrušeno), zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnankyni na takovou práci, která odpovídá její pracovní smlouvě.

Pokud se zaměstnankyně či zaměstnanec vrací do práce po uplynutí rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen jim poskytnout takovou práci, která odpovídá jejich pracovní smlouvě. V praxi se lze samozřejmě kdykoliv dohodnout na změně pracovní smlouvy i na jiném pracovním zařazení, pokud tato změna oběma, jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, vyhovuje.⁵⁷

4.2 Výjimky ze zákazu výpovědi

Podle platné české právní úpravy existují výjimky ze zákazu výpovědi, na které se ustanovení § 53 nevztahuje, a které hovoří o tom, kdy lze ukončit pracovní poměr mj. i s těhotnou zaměstnankyní. Institut výjimky ze zákazu výpovědi upravuje ustanovení § 54 a § 55 zákoníku práce.

Tato ustanovení hovoří o tom, že pracovní poměr může být rozvázán s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnankyní či zaměstnancem na rodičovské dovolené z důvodu organizačních změn, kterými

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 53 písm. a) – e).

⁵⁷ GALVAS, M. (2007). *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, str. 88.

se rozumí zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, nebo jeho přemístění (jeho části), pokud toto není v mezích místa výkonu práce.⁵⁸ Jedná se o zásadní organizační změny na straně zaměstnavatele a výše zmíněná úprava je logická.

Samozřejmostí platného ukončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnankyní či zaměstnancem na rodičovské dovolené je jeho zrušení ve zkušební době, pokud tato byla sjednána v pracovní smlouvě. Ve zkušební době mohou oba účastníci, tj. zaměstnanec i zaměstnavatel, kdykoliv a bez uvedení důvodu písemně zrušit pracovní poměr bez ohledu na stav zaměstnankyně či zaměstnance.⁵⁹

Pro doplnění - pokud je zaměstnankyně ve zkušební době a odejde během ní na mateřskou dovolenou, zkušební doba se na základě ustanovení § 35 zákoníku práce prodlužuje. Zde je ustanoveno, že o dobu překážek v práci (mateřská a rodičovská dovolená jsou zahrnuty do překážek v práci), pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje. Ve zbytku zkušební doby je tak pokračováno, jakmile se zaměstnankyně nebo zaměstnanec vrátí zpět do zaměstnání.

Fakt, že na zkušební dobu aktuálně řešených skupin zaměstnanců se nevztahuje zákaz výpovědi, v praxi znamená, že zaměstnankyni není poskytnuta ochrana v případě návratu z mateřské dovolené – pracovní poměr s ní může být ukončen z jakéhokoliv důvodu, i bez jeho uvedení.

Zákoník práce hovoří také vedle výjimek ze zákazu výpovědi o okamžitém zrušení pracovního poměru, který stejně jako výpověď představuje jednostranný právní úkon, který může učinit nejen zaměstnanec, ale také zaměstnavatel. Ten může zrušit výjimečně pracovní poměr okamžitě v případech, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu trvání jednoho roku a déle, nebo pokud byl

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 52 písm. a), b).

⁵⁹ BĚLECKÝ, M. (2008). *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX, str. 90.

pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.⁶⁰

Pro tuto formu zrušení pracovního poměru zákoník práce stanoví poměrně přísná pravidla, neboť pracovní poměr končí doručením písemnosti obsahující tento zrušovací úkon, popřípadě dnem, který se považuje za den doručení.⁶¹ Z toho zcela logicky plyne, že absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru platí v případě těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň na mateřské dovolené a zaměstnankyň a zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou. Zaměstnavateli v tom brání ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce.

Alternativou zrušení pracovního poměru ve výše zmíněných případech s touto skupinou zaměstnanců je pouze ukončení pracovního poměru výpovědí, a to s dodržením výpovědní doby. V praxi toto opatření znamená, že pokud byla z důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dána výpověď zaměstnankyni před nástupem na mateřskou nebo zaměstnancům před nástupem na rodičovskou dovolenou, u nichž by výpovědní doba měla skončit v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené, prodlužuje se výpovědní doba a skončení pracovního poměru se posouvá a končí současně se skončením mateřské nebo rodičovské dovolené.⁶²

Opět pouze pro doplnění – ochranné doby ovlivňují skončení pracovního poměru pouze v případě, že výpověď je dána zaměstnanci ze strany zaměstnavatele. Výpovědní doba se v případě výpovědi dané zaměstnancem nikdy neprodlužuje.

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 55 odst. 1 písm. a).

⁶¹ V předchozím textu nebylo nikde zmíněno, že výpověď musí být udělena písemně, jinak je neplatná. Tuto informaci autor práce považuje za samozřejmost, stejně jako další všeobecné podmínky, vztahující se k výpovědi, které však nejsou náplní této bakalářské práce.

⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, § 54 písm. c).

5 Analytická/praktická část práce

První plošné kodifikace pracovnímu právu se dostalo na našem území v roce 1965. Tehdy vstoupil v platnost univerzální právní předpis č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který upravoval pracovněprávní vztahy zaměstnanců bez ohledu na jejich zařazení v odvětví. Již tento zákoník práce se vyznačoval na rozdíl od právních úprav jiných oblastí relativní komplexností a srozumitelností.⁶³

Zákon byl novelizován více než padesátkrát (souvisí s jeho dlouhodobou platností). Novelizace byly zapotřebí proto, aby úprava pracovněprávních vztahů dokázala reagovat na společenské, ekonomické a další změny, a to včetně změn nedávné doby, jako byl vstup do Evropské unie.

5.1 Směrnice Evropské unie v české legislativě

V souvislosti s přípravou České republiky na vstup do Evropské unie bylo nezbytné sjednotit české pracovněprávní předpisy s unijní legislativou z důvodů, aby vyhovovaly také společným cílům Evropské unie. Čeští zákonodárci soustředili především svou pozornost na ty směrnice Evropských společenství, které se týkají problematiky rovných příležitostí, pracovních podmínek, bezpečnosti ochrany zdraví při práci a judikatury Evropského soudního dvora, jež hraje významnou roli při určování rozhodnutí sporných otázek, týkajících se nerovného zacházení se zaměstnanci.

Logickým vyústěním potřeby slučitelnosti české právní úpravy podmínek pro výkon práce bylo několik novel, kterými bylo do českého právního řádu implementováno mnoho evropských ustanovení. Jedná se například o směrnici č. 76/207 EHS, jejímž prostřednictvím se do naší právní úpravy promítla zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace (v roce 2002 byla novelizována směrnicí č. 2002/73/ES).

⁶³ BĚLECKÝ, M. (2008). *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX, str. 25.

Tato směrnice vysvětluje v základním pojetí, že diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství je považována za diskriminaci z důvodu pohlaví (která je zakázaná) a vychází z ní mnoho opatření v českém pracovním řádu (např. postup při návratu zaměstnankyně z mateřské nebo zaměstnanců z rodičovské dovolené do zaměstnání apod.).

Rámcová směrnice 89/391/EHS zavedla potom opatření, která směřovala ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. K této bylo přijato ještě několik dalších dílčích směrnic, z nichž byly v této oblasti do českého zákoníku práce implementovány dvě, a sice směrnice č. 89/654/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracovišti a směrnice č. 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí.

V českém právním řádu se výše uvedená unijní opatření promítla do vyhlášky č. 288/2003 Sb., která upravuje tuto problematiku pro těhotné a kojící zaměstnankyně a pro zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu a pro mladistvé.

Dalším důležitým dokumentem v ochraně mladistvých zaměstnanců je Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, která se promítá do české legislativy např. jako ustanovení zákoníku práce o zákazu dětské práce, v úpravě pracovní doby pro mladistvé apod.

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se promítá do českého právního řádu opatření uvedené v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Česká republika sice touto úmluvou není vázána, úprava výpovědních důvodů z ní však vychází. Jak vyplývá ze třetí kapitoly, toto ustanovení vychází z toho, že výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele mohou spočívat v organizační povaze nebo ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku sjednaného na základě pracovní smlouvy. Zákaz výpovědi je zakotven potom v unijní legislativě v již zmiňované směrnici č. 76/207 EHS.

Pro doplnění je třeba upozornit, že směrnice, vydané v režii Evropské unie, nepředstavují pro jednotlivé národní ekonomiky členských států přímo aplikovatelný předpis. Jedná se o pokyn evropských orgánů k tomu, aby členské státy implementovaly tyto pokyny z těchto předpisů v určité lhůtě do svých právních řádů. Cíl je prostý – dosažení standardu, harmonizace a následného snadného přístupu jednotlivých členských států k jednotné legislativě Evropské unie.

Pokud by Česká republika neimplementovala unijní směrnice do svého právního řádu, došlo by k jejímu sankcionování ze strany evropských orgánů. Jednotlivci (občané členského státu) se také mohou dovolávat svých práv, obsažených ve směrnících, přímo u institutů Evropské unie, vykonávajících dohled nad dodržováním právního řádu (soudy). To platí i v případě, že určité ustanovení směrnice je v rozporu s národním právním řádem.

5.2 Nástroje ochrany a podpory pracovních práv

Tato kapitola je uvedena v této bakalářské práci z důvodu, že někteří zaměstnanci (ženy a mladiství), představují oproti zaměstnavateli slabší subjekt, na kterém jsou ekonomicky závislí a je proto potřebné, aby existovaly legislativní nástroje na ochranu jejich pracovních práv, které jsou uvedeny v zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti a dalších předpisech, vztahujících se k této oblasti.

Dohled a kontrolu dodržování pracovních podmínek žen a mladistvých (samozřejmě nejen těch), vykonává několik státních organizací. Dvěma stěžejními orgány, které by problematiku dodržování předpisů ze strany zaměstnavatele měly kontrolovat a regulovat jsou úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Při úřadech práce navíc existují informační poradenská střediska, která zdarma poskytují poradenství široké veřejnosti v mnoha oblastech (např. oblast práv a

povinností zaměstnance apod.). Zřízení tohoto institutu vychází také ze zákona o zaměstnanosti.

Dalším orgánem, který může zasahovat při kontrole dodržování práv zaměstnanců, je Inspektorát bezpečnosti práce, jehož hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích ze všech pracovněprávních předpisů, hlavně z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Je zřizován Ministerstvem práce a sociálních věcí a kromě kontrol se zabývá také poradenstvím a konzultační činností, neboť jeho hlavním cílem nejsou represe v podobě sankcí udělených za spáchání přestupku nebo správního deliktu, ale prevence.⁶⁴

Práva zaměstnanců kontrolují také příslušné odbory, pokud jsou při organizaci založeny. Představují zvláštní subjekt, protože plní i funkci zájmové organizace zaměstnanců. Pracovní právo jim přiznává z této pozice mnoho oprávnění, která při správné aplikaci mohou kladně ovlivnit pracovní podmínky zaměstnanců. Odborové organizace vznikají na základě Listiny základních práv a svobod (čl. 27) a vznikají nezávisle na státu. Jejich účast na pracovněprávních vztazích upravuje zákoník práce.

Dalšími orgány, které mohou být povolány ke kontrole, jsou např. hygienické stanice, kontrolující dodržování hygienických norem, v případě mladistvých, kteří jsou zaměstnání při studiu (např. odborné učiliště), mohou vykonávat kontrolu dodržování jejich pracovních podmínek i školní zařízení či Česká školní inspekce (dříve tuto funkci plnily školské úřady).⁶⁵

Ve výčtu orgánů, ochraňujících práva zaměstnanců, samozřejmě nelze opomenout ani úlohu soudů, nezávislých státních orgánů, vykonávajících soudní moc a poskytujících ochranu zaměstnancům, jejichž práva byla ohrožena či

⁶⁴ Státní úřad inspekce práce: O nás. *Www.czechconvention.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>.

⁶⁵ GALVAS, M. (2002). *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Praha: Computer Press, str. 225 – 226.

porušena. V souvislosti s nimi se jedná o právo zaměstnance domáhat se svých práv, např. podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi, ke které zaměstnavatel neměl oprávnění.

Pokud je některé ustanovení v naší legislativě v rozporu s platnou evropskou právní úpravou, může se zaměstnanec, po vyčerpání všech druhů opravných prostředků, začít domáhat svého práva u Evropského soudu (Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku). Pokud se objeví rozpor mezi komunitárním právem a tuzemským právním řádem, měl by to být však v první řadě sám institut národního soudnictví, který by se měl obrátit na Evropský soud o radu, zda je rozhodnutí národního orgánu v souladu s komunitárním právem či nikoliv.⁶⁶

Pro úplnost je třeba také zmínit institut přezkumu pracovního posudku, dokumentu, který vydává zaměstnavatel na žádost zaměstnance při rozvázání pracovního poměru (jedná se o dokument, který potvrzuje dosavadní kvalifikaci, schopnosti a další skutečnosti, které mají vztah k budoucímu výkonu práce).

Nastane-li případ, že zaměstnanec není spokojen s obsahem posudku, nebo je přesvědčen dokonce o nepravdivosti jeho tvrzení, má právo domáhat se u soudu nápravy tím, že soud může uložit zaměstnavateli, aby byl přiměřeně upraven obsah pracovního posudku.⁶⁷

Níže je uveden pouze pro ilustraci stručný příklad toho, jak by měla zaměstnankyně (případně zaměstnanec) postupovat, pokud se domnívá, že její pracovní práva byla porušena.

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel nařídí těhotné ženě např. práci přesčas. Zákoník práce však tento druh práce těhotným ženám zakazuje. Zaměstnankyně by proto měla upozornit svého zaměstnavatele na tento fakt, případně předložit důkaz o svém těhotenství (potvrzení od lékaře). Pokud zaměstnavatel zruší své nařízení, nejedná se o nedodržení zákona. Pokud však zaměstnavatel na práci

⁶⁶ STEINICHOVÁ, L. (2004). *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. Praha: Pragoeduca, str. 111.

⁶⁷ BĚLECKÝ, M. (2008). *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX, str. 99.

přesčas i nadále trvá, jedná se z jeho strany o porušení zákona. Zaměstnankyně se může obrátit na příslušný inspektorát práce, který dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele kontroluje. Může mu udělit peněžní sankci a dohlédnout na to, aby netrval na práci přesčas. Pokud i nadále zaměstnavatel na práci přesčas trvá, může zaměstnankyně hájit svá práva u soudu.

5.3 Zhodnocení problematiky

Požadavky na důsledné zrovnoprávnění žen se začaly objevovat až ve 20. století. Přispěly k tomu i obě světové války, ve kterých byly nasazovány ženy. Ty začaly pracovat poprvé v dosud ryze mužských profesích, jako např. řidičky tramvají apod. Zaměstnávání žen rostlo dále také díky rozvoji techniky a rozšíření tovární výroby.

Přesto, že se ženy objevují na pracovním trhu jako zaměstnankyně více než sto let, jejich zaměstnanost se ve světovém měřítku stále značně liší. Liší se dokonce i v rámci Evropy, kde je ve státech západní Evropy zcela běžné, aby si zaměstnankyně zvolila v rámci sladování rodičovských a pracovních povinností alternativní formu zaměstnání. Tento postup by mohl být v budoucnu běžnou praxí i v České republice, kde je dosud nejběžnější praxí plný pracovní úvazek bez možnosti jeho alternativy.

Alternativní pracovní úvazek je jakýkoliv jiný pracovní režim, než pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.⁶⁸

Náš právní řád zakotvuje institut kratšího pracovního úvazku, který je samozřejmě doprovázen také změnou podmínek odměňování. Zaměstnankyně

⁶⁸ Pracovní portál Jobs: Brigády a flexibilní úvazky. www.suip.cz [online]. 2011 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>.

mohou zvolit také výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (ustanovení § 317 zákoníku práce), na jehož základě mohou pracovat doma, nebo kdekoli jinde mimo pracoviště, pokud to vyhovuje povaze sjednané práce. Podmínkou ovšem je, že zaměstnavatel musí souhlasit s touto formou výkonu práce.

V české pracovní legislativě chybí větší podpora, týkající se možností flexibilního přístupu k zaměstnávání. Konkrétně se jedná o formu alternativních pracovních úvazků, jako příklad lze uvést institut tzv. sdíleného pracovního místa, známého také pod pojmem job-sharing. Jedná se o práci dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Všichni spolu sdílí jedno pracovní místo, tudíž i náplň práce, připadající na toto místo, poměrně podle odpracované doby zaměstnancům přísluší výše mzdy či nárok na dovolenou. Právně se tato forma práce v podstatě neliší, v případě jejího zavedení by se vycházelo z již platných ustanovení o pracovní době (§ 78, § 79 a § 80 zákoníku práce).

Pro zaměstnance by znamenalo zavedení tohoto institutu menší obavy o to, že zaměstnankyně pečující o dítě jsou pro zaměstnavatele méně přínosné, než muži. Sdílení pracovního místa podporuje nejen spokojenost zaměstnanců, ale také jejich flexibilitu a produktivitu práce. Tento institut by řešil navíc problematiku onemocnění jednoho ze zaměstnanců.

V České republice probíhá v současné době diskuse o podpoře alternativních pracovních úvazků, dosud však neexistují nástroje, které by takový pracovněprávní vztah zajišťovaly. Je velmi pravděpodobné, že pokud by došlo skutečně ke zvýšení možnosti alternativních úvazků, snížil by se počet příjemců sociálních dávek a celkově by byla podporována vyšší porodnost, která jak je obecně známo, má v současné době klesající tendenci. Zaměstnankyně by měly dostatečně komfortní podmínky k tomu, aby mohly vychovávat děti a zároveň plnit povinnosti, které jim plynou z jejich pracovněprávního vztahu.

Česká republika, jako členský stát Evropské unie, harmonizuje svůj právní řád s unijní legislativou. To se projevuje samozřejmě i v oblasti pracovního práva. Hlavním cílem evropských směrnic je ochrana zaměstnanců, což se skutečně promítá do našeho práva. Jako příklad lze uvést hlavní cíl harmonizace, kterým

je zákaz diskriminace, rovné zacházení pro muže a ženy, podpora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod., tedy vytváření příznivých pracovních podmínek obecně.

Jak plyne ze subkapitoly 3.1.2 této bakalářské práce, český právní řád by měl být doplněn v rámci sladování legislativy o definici těhotná zaměstnankyně (směrnice 92/85/EHS).

Pokud mají být pracovní podmínky hodnoceny z širší perspektivy, bylo by vhodné zavést legislativní podporu v případě realizace firemních institucí pečujících o děti zaměstnankyň (firemní školky). Toto je v některých státech Evropské unie (např. Nizozemí, Velká Británie, apod.) zcela běžnou praxí. Situace by mohla být v praxi řešena například tím, že by byla zaměstnavateli, který takové zařízení pro své zaměstnance zřídí, poskytnuta nějaká forma státní podpory či úleva na daních.

Kladně lze hodnotit problematiku zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň, která je v českém právním řádu dobře ošetřena, je jí věnována podrobná úprava, stejně jako úpravě zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Zaměstnankyním je poskytnut v tomto směru poměrně vysoký standard. Výše uvedené podněty ke zlepšení mohou být chápány jako přínosný nadstandard.

Také systém kontroly, respektive nástrojů, které vedou k dodržování pracovního práva, je dostačující. Zaměstnanci se mohou obrátit běžně v případě neznalosti či nedodržování práv ze strany zaměstnavatele na jednotlivé státní instituce, jako jsou úřady práce, inspektoráty či samotné příslušné ministerstvo. K vynucení dodržování práv mohou využívat i soudy, a to jak národního, tak i nadnárodního charakteru.

K problematice dodržování pracovního práva v rámci dané problematiky je třeba dodat, že spíše než zvyšovat právní ochranu zaměstnankyň a mladistvých, která by se mohla stát překážkou k jejich budoucímu zaměstnávání (příliš

mnoho ústupků ze strany zaměstnavatele), by mělo být využíváno v praxi spíše více sankčního řešení zaměstnavatelů, kteří porušují práva svých zaměstnanců.

6 Závěr

Některé skupiny lidí mají při výkonu práce relativně ztíženou pracovní pozici. Jednou z takových skupin jsou ženy, které kromě práce obvykle vychovávají děti a také mladiství, kteří z fyziologického hlediska nejsou ještě vždy dostatečně vyzrálí.

Pro obě tyto kategorie zaměstnanců je mnohdy obtížné přizpůsobovat se obvyklým pracovním požadavkům zaměstnavatele (např. délka pracovní doby, směnnost, apod.). Z tohoto důvodu je třeba vytvářet předpoklady k tomu, aby jim práce byla usnadněna. Toto usnadnění má podobu legislativních úprav různých pracovních institutů (pracovní doba, druh práce apod.).

Tyto úpravy se promítají v legislativě České republiky, která vychází z principu harmonizace našeho práva s právem Evropské unie (komunitárním právem). Prvořadým úkolem se stalo v této oblasti společensky žádoucí zrovnoprávnění všech skupin zaměstnanců, které má v současné době velmi uspokojivý charakter. Také ochranu výše zmiňovaných skupin zaměstnanců lze hodnotit velmi kladně.

Naše pracovní právo je ovlivněno fungováním naší společnosti, která do něj promítá své požadavky – ustanovení jednotlivých zákonů, především tedy zákoníku práce. Tato ustanovení jsou prozaměstnanecky orientovaná a obecně lze říci, že k prioritním cílům v oblasti právní úpravy pracovních podmínek patří v České republice vyjádření antidiskriminačních principů. Mladiství jsou tak chráněni, neboť jejich duševní a fyzický vývoj ještě není zcela dokončen, ženy je třeba zase podporovat, neboť kromě pracovních povinností vykonávají také svá mateřská poslání.

Společenské trendy směřují k tomu, aby se ženy uplatňovaly v práci stejně, jako muži. Ženy zaměstnankyně vzhledem ke svému mateřskému poslání však potřebují určitou oporu v zákoně, která jim toto poslání pomůže lépe naplnit, a lze ji charakterizovat jako nezbytnou úlevu při výkonu jejich práce.

Ženám zaměstnankyním a mladistvým zaměstnancům jsou zaručeny různé úlevy, mezi něž patří mj. zákaz výkonu některých druhů prací, které jsou spojené s příliš velkou psychickou a fyzickou zátěží. Tyto negativní faktory by mohly vážně ohrožovat zdraví zaměstnankyně i plodu. V případě mladistvých zaměstnanců by mohly narušovat jejich správný vývoj i zdraví. Zákoník práce upravuje pracovní podmínky pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě. Jedná se např. o podmínky při vysílání na pracovní cesty, o podmínky úprav pracovní doby, a v souvislosti s péčí o dítě také stanovuje překážky v práci, pro které mohou být dočasně uvolněni z práce.

Zvýšená ochrana je věnována těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 3 roky také v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana zakazuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr v době těhotenství a péče o dítě.

Pokud jsou práva zaměstnankyň porušována, existují způsoby, jak zajistit nápravu. Lze se obrátit na konkrétní instituce státní správy, jako jsou úřady práce a inspektorát práce, je možné podat žalobu k soudu, a to i k soudu evropské instance.

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnotit současnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců v České republice.

Tato bakalářská práce prokázala, že existence zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců je v České republice díky sladování komunitárního a národního práva celkem na vysoké úrovni a má své opodstatnění. Dostatečné jsou i ochranné prostředky použitelné při porušování stávající legislativy.

Při budoucích legislativních úpravách by však bylo vhodné zohlednit možnost využívání alternativních pracovních poměrů žen, jako je např. sdílené pracovní místo, které jako institut v našem právním řádu chybí.

Dále by mohla být ošetřena problematika různých předškolních zařízení, zřizovaných zaměstnavatelem, což by pomohlo ženám zaměstnankyním řádně skloubit pracovní i mateřské povinnosti.

Vzhledem k dostatečné právní ochraně sledovaných skupin zaměstnanců lze konstatovat, že v rámci úpravy a dodržování pracovního práva je třeba v praxi více využívat ochranných prostředků prostřednictvím sankčních postihů u těch zaměstnavatelů, kteří tato práva nedodržují nebo je často porušují.

Literatura

Primární zdroje

Zákon č. 1/1993 Sb., základní listina práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In: *Úřední věstník Evropské Unie*. 2011, L 348.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.

Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 2011, 1994L0033.

Monografie

BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha : VOX, 2008. 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5.

BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha : Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.

BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha : Aspi, 2008. 159 s. ISBN 978-80-7357-371-3.

GALVAS, M. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vyd. Praha : Computer Press, 2002. 247 s. ISBN 80-7226-817-1.

GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

HROUZKOVÁ, V. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009. 264 s. ISBN 978-80-86730-44-8.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce. Stručný komentář. Možnosti řešení a jejich meze*. 6. vyd. Praha : Anag, 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-567-2.

PŘIB, J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 155 s. ISBN 80-247-0216-9.

STEINICHOVÁ, L. *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha : Pragoeduca, 2004. 151 s. ISBN 80-7310-020-7.

Internetové zdroje

EPrávo: Dětská práce. *Www.epravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2012-07-31]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/detska-prace-7303.html?mail>.

Pracovní portál Jobs: Brigády a flexibilní úvazky. *Www.suip.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>.

Státní úřad inspekce práce: O nás. *Www.czechconvention.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>.

Přílohy

Příloha 1: **Seznam prací a pracovišť, které jsou zakázané těhotným a kojícím ženám a ženám do konce devátého měsíce po porodu**

Příloha 2: **Příklady zkrácení pracovní doby**

Přílohy

Příloha 1 Seznam prací a pracovišť, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám a ženám do konce devátého měsíce po porodu

Těhotným ženám jsou zakázány práce

- a) v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,
- b) v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,
- c) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,
- d) spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, zejména
 1. vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce, které překračují pro celkovou fyzickou zátěž kritéria odpovídající kategorii druhé podle zvláštního právního předpisu,²⁾
 2. spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky,
 3. spojené se zvedáním a přenášením břemen překračujících ukazatele uvedené v příloze č. 1, při nichž přípustný minutový energetický výdej překračuje $14,5 \text{ kJ} \cdot \text{min}^{-1}$ netto,
 4. spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných nebo nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoju na špičkách, s rukama nad hlavou, zařazené do kategorií druhé a třetí podle zvláštního právního předpisu²⁾ a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 10 stupňů,
 5. spojené s tlakem na břicho,
 6. při nichž nelze upravit pracovní místo s ohledem na antropometrické změny těla ženy,
 7. v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje,
 8. vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,³⁾
 9. spojené s psychickou zátěží, zařazené do třetí kategorie podle zvláštního právního předpisu.²⁾
- e) spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,²⁾
- f) při nichž by mohly být vystaveny rázům,⁴⁾
- g) spojené s expozicí vibracím,
 1. přenášeným na ruce, pokud jsou tyto práce zařazeny do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,²⁾
 2. celkovým horizontálním a vertikálním vibracím, jejichž hodnoty překračují nejvyšší přípustné hodnoty stanovené zvláštním právním předpisem⁴⁾ snížené o 10 dB,
- h) při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji,
- i) s karcinogeny a mutageny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, uvedenými ve zvláštním právním předpisu,³⁾
- j) s chemickými látkami a chemickými přípravky
 1. způsobujícími akutní nebo chronické otravy s těžkými nebo nevratnými následky pro zdraví označovanými větami R 23, R 26, R 28, R 39, R 40 a R 48 podle zvláštního právního předpisu.⁵⁾

2. poškozujícími reprodukční schopnost anebo plod v těle matky označoványmi větami R 60, R 61, R 62 a R 63 podle zvláštního právního předpisu,⁵⁾
 3. poškozujícími kojence prostřednictvím mateřského mléka označoványmi větou R 64 podle zvláštního právního předpisu,⁵⁾
 4. vyvolávajícími těžká poškození zdraví při vstřebávání kůží označoványmi větou R 24 nebo větou R 27 nebo majícími výrazné senzibilizující účinky na dýchací ústrojí nebo kůži označoványmi větami R 42, R 43 podle zvláštního právního předpisu,³⁾
 5. omezujícími dělení buněk,
 6. při kombinaci R vět uvedených v bodech 1 až 4,
- k) spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám,
 - l) při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě podrobného vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde za předvídatelných podmínek k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu,
 - m) při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky,
 - n) spojené s expozicí rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám, již neuvedeným v písmenech i), j) a k), pokud jsou práce s nimi zařazeny do kategorií druhé až čtvrté podle zvláštního právního předpisu,²⁾
 - o) v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, kde podmínky práce nezajišťují pro plod stejný stupeň radiační ochrany jako pro každého jednotlivce z obyvatelstva,
 - p) spojené s expozicí viru rubeoly nebo původci toxoplazmosy a práce spojené s expozicí jiným biologickým činitelům skupin 2 až 4 uvedeným ve zvláštním právním předpisu,³⁾ zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,²⁾ pokud nelze u těhotné ženy prokázat imunitu proti biologickým činitelům, které přicházejí při dané práci v úvahu,
 - q) v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a elektromagnetických polí stanovené pro obyvatelstvo zvláštním právním předpisem,⁶⁾
 - r) zařazené podle zvláštního právního předpisu⁷⁾ jako rizikové, pokud se na ně nevztahuje ustanovení písmene p),
 - s) vykonávané za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty $t_{\text{ro max}}$ v důsledku tepelné zátěže z technologie,
 - t) vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší,
 - u) vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C,
 - v) se zvýšeným rizikem úrazů, zejména práce
 1. při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi,

2. s kapalinami označovanými větami R 11 a R 12 podle zvláštního právního předpisu,⁵⁾ nejde-li o jejich používání v laboratořích nebo při poskytování zdravotní nebo veterinární péče,
3. při nichž hrozí zhroutilí konstrukce, staveb nebo pády předmětů,
4. ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně podlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou,
5. na zařízeních vysokého elektrického napětí,
6. s nebezpečnými zvířaty, jejichž seznam je uveden ve zvláštním právním předpisu,⁶⁾
7. související s chovem zvířat, která by mohla být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu,⁹⁾
8. při porážení zvířat na jatkách,
9. v prostoru uzavřených nádob a nádrží,^f
10. při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny,
11. při ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních zdravotnických zařízení.

Ženám, které kojí, jsou zakázány práce uvedené v § 2 odst. 1 písm. h) až n) a o), jde-li o práci v kontrolovaném pásmu pracovišť s otevřenými radionuklidovými zajištěními.

Matkám do konce devátého měsíce po porodu jsou zakázány práce uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až d), f) a g), s) až v).

Mladistvým ženám při přípravě na budoucí povolání, které jsou těhotné nebo kojící nebo matky do konce devátého měsíce po porodu, jsou zakázány mimo práci uvedených v § 2, 3, 4 i práce uvedené v § 6 odst. 2.

Zdroj: Sbírka zákonů České republiky.

Příklad č. 1

Zaměstnankyně pracuje od pondělí do pátku pět hodin denně. U zaměstnavatele vznikla z důležitých provozních důvodů jeden den potřeba delšího výkonu práce. Uvedená zaměstnankyně projevila zájem o delší výkon práce a v den potřeby delšího výkonu pracovala osm hodin s vědomím, že odpracovala tři hodiny práce přesčas. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je však prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, a proto tři hodiny výkonu práce přesahující její kratší pracovní dobu nejsou započteny jako přesčasová práce, ale zaměstnankyni za tuto dobu přísluší mzda (tedy žádný příplatek za práci přesčas).

Příklad č. 2

Z důvodu zvýšené péče o své dítě požádala zaměstnankyně při sjednávání pracovního poměru zaměstnavatele o kratší pracovní dobu – čtyři hodiny denně. Délka takto sjednané kratší pracovní byla zakotvena i v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel na druhou polovinu úvazku sjednal pracovní poměr s další zaměstnankyní. Po určité době výkonu práce, kdy o dítě první zaměstnankyně začala pečovat babička, se zaměstnankyně domáhala plné stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel však neměl možnost ženu zaměstnat na plnou stanovenou týdenní pracovní dobu, neboť v důsledku sjednání pracovního poměru na poloviční úvazek s další zaměstnankyní pro ni neměl práci. Zaměstnavatel tak žádosti zaměstnankyně o prodloužení pracovního poměru na plnou stanovenou týdenní pracovní dobu nemohl vyhovět. Odmítnutí žádosti zaměstnankyně o sjednání pracovního poměru na plnou stanovenou týdenní pracovní dobu nebylo v rozporu s platnou právní úpravou.

Zdroj: PŘIB, J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing, 2002, str. 122 – 123.