

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Lucie Temlíková

Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců

Diplomová práce

Olomouc 2013

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 26. 3. 2013.

.....

Lucie Temlíková

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při tvorbě této diplomové práce.

Obsah

Obsah	4
Seznam zkratek	6
Úvod	7
1 Pracovní podmínky zaměstnanců	9
1.1 Pracovní podmínky obecně	9
1.2 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců	11
1.3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	11
2 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých	14
2.1 Počátky zrovnoprávnění žen	14
2.2 Vznik ochranného zákonodárství	14
2.3 Období 1918 – 1945	15
2.4 Období po roce 1945	16
2.5 První zákoník práce	17
2.6 Období po roce 1989	17
3 Mezinárodní a komunitární východiska	19
3.1 Mezinárodní úprava.....	19
3.1.1 Mezinárodní organizace práce.....	19
3.1.2 Organizace spojených národů	20
3.1.3 Pracovněprávní standardy Rady Evropy	20
3.2 Komunitární úprava.....	21
4 Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň	23
4.1 Vymezení pojmu zvláštních pracovních podmínek žen	23
4.2 Práce zakázané chráněným zaměstnankyním.....	23
4.3 Noční práce a práce přesčas	24
4.4 Zjištění těhotenství zaměstnankyně.....	26
5 Další oprávnění zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě	27
5.1 Převedení chráněných zaměstnankyň na jinou vhodnou práci	27
5.2 Pracovní cesta a přeložení	28
5.3 Pracovní doba chráněných zaměstnanců	30
5.4 Přestávky ke kojení	31
6 Mateřská a rodičovská dovolená	33
6.1 Mateřská dovolená	33
6.2 Rodičovská dovolená	37

6.3	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	39
6.4	Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené.....	41
7	Ochrana proti rozvázání pracovního poměru	43
8	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců	45
8.1	Pojem mladistvý a jeho pracovněprávní způsobilost	45
8.2	Zvláštní pracovní podmínky mladistvých	47
9	Jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých	49
9.1	Přesčasová a noční práce mladistvých, jiná přiměřená práce.....	49
9.2	Práce mladistvým zakázané	50
9.3	Seznam mladistvých zaměstnanců	51
9.4	Lékařské vyšetření.....	51
10	Srovnání české a nizozemské právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých	53
10.1	Děti a mladiství zaměstnanci.....	54
10.2	Pracovní podmínky žen	55
	Závěr.....	59
	Seznam zdrojů a použité literatury.....	61
	Abstrakt.....	66
	Klíčová slova	68
	Seznam vložených objektů.....	69

Seznam zkratk

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Listina základních práv a svobod
AntiDZ	antidiskriminační zákon
EU	Evropská unie
SD EU	Soudní dvůr Evropské unie
EÚLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
CEEP	Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného hospodářského zájmu
odst.	odstavec
tzv.	tak zvaný
apod.	a podobně
a násl.	a následující
atd.	a tak dále

Úvod

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila téma Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců. Toto téma považuji za zajímavé a aktuální. Zajímavé je pro mě zejména z toho důvodu, že jednou já sama budu zaměstnankyní a poznatky, které získám při psaní této práce, se mi jistě budou hodit.

V posledních letech došlo v české právní úpravě k určitým změnám. Mým záměrem je tyto změny zachytit a porovnat s původní úpravou. Tato práce bude pojednávat o dvou specifických skupinách zaměstnanců – o ženách a o mladistvých. Obě tyto skupiny jsou v určitých ohledech zranitelnější než ostatní zaměstnanci a proto pro ně byly vytvořeny zvláštní pracovní podmínky. Kdyby těchto zvláštních pracovních podmínek nebylo, tak by ženy i mladiství měli na trhu práce mnohem horší postavení, než jaké v současnosti mají. Mám za to, že všechny tyto zvláštní pracovní podmínky ve skutečnosti dodržovány nejsou, ale jejich samotné zakotvení v zákoně a možnost zaměstnavatele zažalovat z důvodu jejich porušování, má samo o sobě velký význam.

V první kapitole této diplomové práce vymezím rozdíl mezi pracovními podmínkami a zvláštními pracovními podmínkami. Pojednám také o zásadě rovnosti a zákazu diskriminace, která je důležitou zásadou pracovního práva a s tématem této práce souvisí. Z toho důvodu považuji za nutné se o ní ve své práci zmínit. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je široké téma, které by mohlo být předmětem samostatné diplomové práce, proto vymezím jen základní pojmy, které pro účely této práce postačí.

Druhá kapitola je obsáhlejší, protože popisuje vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých. Ženy měly po dlouhá staletí horší postavení ve společnosti než muži, ale už v 17. století se objevovaly názory, které poukazovaly na potřebu rovnosti všech lidí. V současné době ženy zažívají nejrovnější přístup v porovnání s muži v historii. K postupnému omezování práce dětí docházelo od 2. poloviny 18. století. Děti tedy byly chráněny pomocí zvláštních pracovních podmínek pro ně stanovených již v této době.

Pracovní právo České republiky nelze vnímat izolovaně, proto ve třetí kapitole pojednám o mezinárodním a unijním pracovním právu. Česká republika je smluvní stranou mnoha mezinárodních smluv týkajících se ochrany žen a mladistvých a také je od 1. května 2004 členem Evropské unie, což je pro naše vnitrostátní právo velmi významné.

Ve čtvrté kapitole vysvětlím pojem zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň. Budu se rovněž zabývat pracemi, které jsou chráněným zaměstnankyním zakázané, noční prací a prací

přesčas. V závěru této kapitoly se ještě zaměřím na povinnost zaměstnankyně informovat zaměstnavatele o svém těhotenství.

Zákoník práce poskytuje zaměstnankyním, zaměstnankyním matkám a zaměstnancům pečujícím o děti zvláštní ochranu, o které bude pojednávat kapitola pátá. Mezi taková oprávnění patří zvláštní právní úprava převedení na jinou práci, pracovních cest nebo přestávků ke kojení.

V šesté kapitole se zaměřím na mateřskou a rodičovskou dovolenou, u tohoto tématu se okrajově dotknu práva sociálního zabezpečení. Sedmá kapitola pojednává o ochraně, kterou zákoník práce přiznává chráněným zaměstnancům proti rozvázání pracovního poměru.

Předmětem osmé kapitoly jsou základní pojmy týkající se pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců a v následující kapitole rozeberu jednotlivé zvláštní pracovní podmínky, které pro ně byly stanoveny.

Obsahem poslední kapitoly bude komparace právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých zaměstnanců v Nizozemsku a v České republice.

Cílem této práce je poskytnutí uceleného náhledu na zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců a vysvětlení toho, proč je důležité, aby pro ně byly tyto zvláštní pracovní podmínky stanoveny.

1 Pracovní podmínky zaměstnanců

V této kapitole vymezím základní pojmy – pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky a jejich funkce a zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

1.1 Pracovní podmínky obecně

Právo na uspokojivé pracovní podmínky všech zaměstnanců je zakotveno v ustanovení článku 28 Listiny základních práv a svobod¹ (dále LZPS). Je tedy zřejmé, že jde o právo, které je velmi významné, a proto je třeba ho chránit na ústavní úrovni.

Jednotnou definici pojmu pracovních podmínek v právním smyslu bohužel nemáme, i když se tento pojem vyskytuje v zákoníku práce a v učebnicích pracovního práva.²

Vitásek chápe pojem pracovních podmínek dvojím způsobem: v širším a užším pojetí. Do širšího pojetí jsou zahrnuta všechna práva a povinnosti zaměstnance, která plynou z právní úpravy pracovního poměru právními předpisy včetně pracovních a kolektivních smluv. Užší pojetí pracovních podmínek se omezuje jen na ta práva a povinnosti zaměstnance, která se týkají způsobu plnění jeho pracovních úkolů, a tedy způsobu, jakým plní své základní povinnosti. Pod užší pojem pracovních podmínek tak nemůžeme zařadit ta práva a povinnosti zaměstnance, která nemají těsnou souvislost s jeho pracovním závazkem, nebo ta, jež jsou spjata jen s účastníky pracovního poměru, ale už nikoli i s místem, časem a způsobem plnění pracovního závazku. Příkladem může být zajištění ubytování pracovníků nebo umožnění navýšení jejich kvalifikace.³ Vitásek dále upozorňuje, že se ovšem nejedná pouze o pracovní poměr, který je nejtypičtějším druhem pracovněprávního vztahu, ale pracovními podmínkami rozumí i soubor práv a povinností, které plynou z právních vztahů, které vznikají na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.⁴

Od pracovních podmínek je nutné odlišovat pojem péče zaměstnavatele o zaměstnance. Pojem péče o zaměstnance je obsahově širší. Péče o zaměstnance může být realizována nejen při plnění pracovních úkolů, ale i ve volném čase zaměstnance a dokonce i mimo pracoviště. Do této skupiny řadíme například zajištění potřebného počtu zaměstnanců pro daný úsek, zajištění vhodného pracovního prostředí, vybavení pracoviště potřebnými pomůckami, hygienická zařízení nebo zajištění vyhovující dopravy zaměstnanců do zaměstnání či vhodné ubytování zaměstnanců apod. Zákoník práce do péče o zaměstnance řadí pracovní podmínky

¹Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

²HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 518.

³VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. 1. vydání. Praha: Orbis, 1972, s. 31.

⁴Tamtéž, s. 33-34.

zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců.

Pracovní podmínky můžeme dělit na dvě skupiny: na materiálně technické pracovní podmínky a pracovní podmínky nehmotné povahy. Zastáncem tohoto dělení je Galvas. Materiálně technické podmínky jsou podmínky, které jsou přímo spjaté s pracovním procesem, tyto podmínky jsou dány vybavením pracoviště stroji a různým technickým vybavením, podmínkami pro lidskou obsluhu, dále úrovní pracovního prostředí a podmínkami bezpečnosti práce. Druhou skupinu tvoří pracovní podmínky nehmotné povahy. To jsou podmínky související s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době. Mezi tyto podmínky můžeme zařadit například dělbu práce, rozvržení pracovní doby, mzdu či plat, ale i sociálně psychologické aspekty práce, což jsou vztahy na pracovišti nebo možnosti odborného růstu.⁵

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále ZP) v ustanovení § 224 odst. 1 stanoví, 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.“ V tomto ustanovení byl původně demonstrativní výčet vhodných pracovních podmínek, ale pro zjednodušení se nyní uvádí pouze podmínky umožňující bezpečný výkon práce a závodní preventivní péči. Zaměstnavatelé mají však i po této změně právo tyto podmínky rozšířit. První odstavce má totiž kogentní povahu⁶, ale zaměstnavatel se od něj může ve prospěch zaměstnance odchýlit. Rozšíření podmínek bude většinou sjednáváno s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, individuálně se zaměstnancem nebo jednostranně ve vnitřním předpise zaměstnavatele.⁷

Nejdůležitější a převažující funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Ochranná funkce je vyjádřena v právu na zdravé a neohrožující pracovní podmínky, což je jedno ze základních práv každého jednotlivce. Jakákoli aktivní pracovní činnost je však spojena s negativními dopady. Za účelem snížení rizika práce jsou stanoveny maximální a minimální meze pracovních podmínek. Další funkcí pracovních podmínek je funkce ekonomicko-sociální, ze které vyplývá, že vyhovující a uspokojující pracovní podmínky vedou obvykle k lepším pracovním výsledkům zaměstnance. Cílem zaměstnavatelů by tedy mělo být

⁵GALVAS, Milan a kol., *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 500.

⁶Kogentní povaha vyplývá z ustanovení § 4b odst. 1, 1. věty ZP.

⁷RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 403 (§ 224 ZP).

nastolení co nejpříznivějších pracovních podmínek, aby docházelo ke zvyšování produktivity práce.⁸

1.2 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Článek 29 LZPS přiznává ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Podrobnosti k tomuto ustanovení stanoví zákon, tedy zejména zákoník práce. S ohledem na rozsah a téma této diplomové práce se dále budu zabývat pouze zvláštními pracovními podmínkami žen a mladistvých.

Zvláštní pracovní podmínky se týkají žen, zejména těhotných žen, kojících žen a žen do konce devátého měsíce po porodu a dále mladistvých. Zákoník práce upravuje i pracovní podmínky pro zaměstnance (tedy žen i mužů), kteří pečují o děti a také těch, kteří pečují o jiné fyzické osoby, které by se bez jejich pomoci neobešly a jsou na nich závislé. Hlavním důvodem vzniku těchto pracovních podmínek je snaha chránit tyto zaměstnance v pracovněprávních vztazích, neboť jsou ve ztíženém postavení, ať už z důvodu mateřství, péče o děti či o další osoby závislé na jejich péči nebo z důvodu nízkého věku a nedostatečných životních zkušeností u mladistvých zaměstnanců.⁹

1.3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Jednou z nejdůležitějších zásad pracovního práva je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Obecný zákaz diskriminace vyplývá z článku 3 LZPS, který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství a víry, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, jedná-li se o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.¹⁰

Jakákoli diskriminace v pracovněprávních vztazích se výslovně zakazuje. Zákoník práce uvádí výčet základních pojmů, které představují jednotlivé druhy diskriminačního

⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 522.

⁹ GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 500-501.

¹⁰ Tamtéž, s. 149-150.

jednání. Konkrétním vymezením jednotlivých pojmů se zabývá antidiskriminační zákon, tedy zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále AntiDZ).

Právo na rovné zacházení je definováno jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon.¹¹ Rozlišují se dva druhy diskriminace – přímá a nepřímá.

Přímá diskriminace je vymezena v § 2 odst. 3 AntiDZ: „*Přímou diskriminací se rozumí jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo, s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“

Nepřímá diskriminace je definována jako takové jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého důvodu uvedeného v definici přímé diskriminace osoba proti ostatním osobám znevýhodněna. Za nepřímou diskriminací se však nepovažuje situace, kdy toto kritérium, ustanovení nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.¹²

Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.¹³

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace byla zavedena do zákoníku práce tzv. harmonizační novelou zákoníku práce¹⁴, která přinesla do pracovního práva významné změny. Do našeho právního řádu byly implementovány dvě směrnice. Jednalo se o směrnici Rad č. 76/207/ES, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky. Druhou implementovanou směrnicí byla směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro ženy a muže.

Postupem času bylo nutné implementovat i další směrnice. Druhou euronovelou¹⁵ zákoníku práce se do našeho práva dostaly směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etický původ, směrnice Rady č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání

¹¹ § 2 odst. 1 AntiDZ.

¹² § 3 odst. 1 AntiDZ.

¹³ § 2 odst. 2 AntiDZ.

¹⁴ Tzv. první euronovela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb., který byl účinný od 1. ledna 2001.

¹⁵ Druhá euronovela byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb.

a při výkonu povolání a dále směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS.

Zásadou rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví se zabýval Soudní dvůr Evropské unie (dále SD EU) v řadě svých rozhodnutí. Zmínila bych alespoň jedno z nich, a to rozsudek ve věci *Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*¹⁶, kde SD EU vyložil článek 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS¹⁷. Vysvětlil, že všeobecná politika propouštění zaměstnanců, která zahrnuje propouštění žen výhradě na skutečnosti, že dosáhly důchodového věku a dle svého národního práva mají tedy právo podat žádost o důchod, zakládá diskriminaci z důvodu pohlaví a je v rozporu s výše zmíněnou směrnicí. Důchodový věk mužů je totiž zpravidla vyšší než důchodový věk žen.

¹⁶ Rozsudek ze dne 26. 2. 1986, *M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, C- 152/84.

¹⁷ Článek 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS zní: „Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.“

2 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých

V této kapitole se věnuji historickému exkursu do právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých na našem území, neboť současná právní úprava je výsledkem dlouhodobého vývoje, kterému předcházelo mnoho společenských, hospodářských a politických změn.

2.1 Počátky zrovnoprávnění žen

Ženy měly po celá staletí ve společnosti nerovnoprávné postavení, pouze se měnily formy a intenzita jejich utlačování. Jedním z prvních učenců, který se zabýval otázkou postavení žen, byl Jan Ámos Komenský. Ten vnímal otázku postavení žen ve společnosti velmi pokrokově. V *Didaktice velké*, ve svém díle z roku 1657, poukazoval na rovnost všech lidí, jedná-li se o jejich schopnost i nutnost vzdělávat se. Prosazoval myšlenku, že všichni lidé jsou schopni poznání a vzdělání. Velmi pokrokové názory na postavení ženy zaujímal i Charles Fourier¹⁸ a Robert Owen¹⁹. Fourier tvrdil, že ženy mají stejně bystrý rozum a stejně dobré vlastnosti jako muži. Owen chtěl, aby byly ženy zapojeny do pracovního procesu. Aby to bylo možné, zřizoval pro děti od dvou let mateřské školy.²⁰

V 19. století se myšlenkou nerovnoprávného postavení žen zabývali Karl Marx a Fridrich Engels. Podle nich byly ženy pod dvojitým útlakem – šlo o ekonomickou a společenskou závislost na mužích a o kapitalistické vykořisťování. Vysvětlovali podrobení ženy jako historický jev, který nebyl vyvolaný příčinami biologickými ale společenskými. Aby byly ženy plně osvobozeny, bylo podle nich nutné zapojit je do pracovního procesu.²¹

2.2 Vznik ochranného zákonodárství

Za vlády císaře Josefa II. se nově začaly vydávat předpisy, které směřovaly k ochraně zaměstnaných dětí. Tyto předpisy se týkaly například hygienických požadavků na pracoviště, kde pracovaly děti. V této době byl také zaveden nedělní klid. Těmito opatřeními byly položeny základy ochranného zákonodárství, též někdy označované jako zákonodárství tovární.²²

¹⁸Charles Fourier byl jedním z hlavních představitelů utopického socialismu. Žil v letech 1772-1837.

¹⁹Robert Owen byl britský socialista, průmyslník, myslitel a sociální reformátor žijící v letech 1771-1858.

²⁰ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. s. 11.

²¹Tamtéž.

²²BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 28.

V polovině 19. století se spolu s rozvojem průmyslu začala prosazovat státní sociální politika. Postupně byly zakládány spolky, které poskytovaly dělníkům podporu v době nemoci či v případě neštěstí. Ženám – matkám se však žádné sociální podpory nedostávalo a dále byly opomíjenou skupinou zaměstnanců. Určitá podpora byla poskytována chudým ženám a sirotkům. Tato podpora však byla nedostačující. Jedním z prvních zákonů, který se týkal těhotných žen, byl zákon č. 22/1864 ř. z., jenž pojednával o péči o chudé rodičky ve veřejných porodnicích.²³

Postupem času se začaly ženy zapojovat do průmyslové výroby. Ženy a děti byly levnější pracovní silou, protože za vykonanou práci dostávaly obvykle pouze polovinu a někdy jen třetinu platu muže. Pracovní podmínky pro ženy byly na většině pracovišť nevhodné. Usnesení Ženevského kongresu Mezinárodního dělnického sdružení, které bylo vydáno v září 1866, mělo dalšímu utlačování žen na pracovištích zabránit. Usnesení požadovalo ochranu dělnic odborovou organizací. Byly přijaty i další zákony, které se přímo týkaly žen. Jedním z takových zákonů byl zákon o nemocenském pojištění dělníků²⁴. Pojištěným ženám zakládal tento zákon nárok na bezplatnou pomoc při porodu poskytovanou porodní asistentkou nebo lékařem a nárok na léky. Pojištěné ženy, které porodily, pobíraly dávky peněžité podpory v mateřství v délce čtyř týdnů ode dne porodu. V roce 1917 byl tento zákon novelizován²⁵ a doba, po kterou se poskytovala rodičkám peněžitá podpora, byla prodloužena ze čtyř týdnů na šest a nově byly zavedeny prémie na kojení.²⁶

2.3 Období 1918 – 1945

Po vzniku samostatné Československé republiky v roce 1918 byla převzata převážná část prepisů z Rakouska - Uherska. Současně byly přijaty speciální ochranné zákony pro úpravu pracovních podmínek. V roce 1918 byl přijat zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. Tento zákon mimo jiné také definoval práci přesčas a upravoval noční práci. Ženám noční práci zakazoval. Z tohoto zákazu však byla povolována řada výjimek.²⁷

Po první světové válce došlo k markantním změnám v nazírání na postavení ženy ve společnosti. Dlouholeté požadavky žen na zrovnoprávnění měly být konečně vyslyšeny. V prvních poválečných letech bylo ženám přiznáno volební právo v řadě evropských států.

²³ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. s. 12.

²⁴Zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků.

²⁵Zákon č. 6/1917 ř. z.

²⁶ŠTANGOVÁ: *Postavení těhotných žen v pracovním právu...*, s. 13.

²⁷HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 48.

Změnily se ústavní zákony, které zakotvily alespoň formální rovnost žen a mužů před zákonem. V ČSR byla takovým dokumentem Ústava z roku 1920.

Dávky v mateřství byly zavedeny zákonem č. 221/1924 Sb.²⁸ Byly ženám poskytovány šest týdnů před porodem a šest týdnů po porodu. Příspěvek na kojení se matkám, které samy kojily, poskytoval až do 12 týdnů po porodu.

Za důležitý mezník ve vývoji postavení ženy ve společnosti je považována druhá světová válka. Ženy v tomto období začaly pracovat na místech, která byla dříve vyhrazena jen mužům. Příliv žen na pracovní pozice byl daleko větší než za první světové války, kdy ženy působily vesměs pouze jako ošetřovatelky.²⁹

2.4 Období po roce 1945

K otevření pracovního trhu pro ženy přispěla druhá světová válka. Bylo to poprvé v historii, kdy ženy začaly pracovat jako průvodčí, řidičky tramvají a rovněž v dalších tradičně mužských povoláních. Mladé ženy i po válce nadále zůstávaly v práci. První emancipačně motivované pracovní náborů se uskutečnily po roce 1948. V roce 1949 začal platit nový, na svou dobu nadčasový, zákon o rodině.³⁰ Tento zákon obě pohlaví ve všech oblastech rodinného života důsledně zrovnoprávnil. Znamenal základ emancipace žen v československé společnosti.³¹

Tzv. Ústava 9. května³² obsahovala četná sociální práva. Ústava stanovila, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a také mají mít stejný přístup ke vzdělání, povoláním, úřadům a hodnostem. Dávala ženám nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek s ohledem k těhotenství, mateřství a péči o děti. Též kladla důraz na ochranu rodiny a mládeže.³³

V druhé polovině 60. let bylo vydáno mnoho zákonů, které přinesly změny v oblasti péče o matku a o dítě. Byl to například zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, kterým byla prodloužena mateřská dovolená na 22 týdnů. Zákonem č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, byla zase zavedena nová dávka – vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Délka mateřské dovolené byla nakonec prodloužena až na 26 týdnů, a to zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené,

²⁸ Zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ choroby, invalidity a staroby.

²⁹ ŠTANGOVÁ: *Postavení těhotných žen v pracovním právu...*, s. 18-20.

³⁰ Zákon č. 265/1949 Sb., o právu rodinném.

³¹ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství VOX, 2008. s. 19.

³² Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

³³ ŠTANGOVÁ: *Postavení těhotných žen v pracovním právu...*, s. 22.

o dávkách v mateřství a přídavcích na děti. Zákon o sociálním zabezpečení³⁴ z roku 1975 zavedl jednotný systém sociální péče o matky a rodiny s dětmi.

2.5 První zákoník práce

Na konci roku 1960 byly zahájeny kodifikační práce na novém zákoníku práce. Tímto zákonem měl být dovršen proces vybudování socialistického pracovního práva. Zákon č. 65/1965 Sb. byl první ucelenou úpravou pracovněprávních vztahů. Vztahoval se na všechny zaměstnance a na všechny typy zaměstnavatelů. Zákoník práce byl zcela oddělen od občanského zákoníku. Obsahově byl koncipován na principu vysoké ochrany zaměstnance a jeho pracovních podmínek. Zaměstnanec mohl podat výpověď z taxativně daných důvodů, jedním z nich bylo těhotenství ženy či péče o dítě. Úpravě pracovních podmínek žen a mladistvých byla věnována samostatná hlava, což značí, že tehdejší společnost považovala za významné stanovit speciální podmínky pro tyto skupiny zaměstnanců. Nový kodex upravoval mateřskou dovolenou, zakotvoval možnost vzít si neplacené volno z důvodu péče o dítě či podmínky na obdržení vyrovnávacího příspěvku při převedení na jinou práci.³⁵

2.6 Období po roce 1989

Díky změně politické a společenské situace bylo přijato několik právních předpisů, které výrazně ovlivnily pracovněprávní vztahy. Jednalo se například o zákon o soukromém podnikání občanů³⁶, zákon o zaměstnanosti³⁷ nebo zákon o kolektivním vyjednávání³⁸. V roce 1992 se stala součástí ústavního pořádku Listina základních práv a svobod.

V polovině 90. let minulého století byla zintenzivněna příprava vstupu České republiky do Evropské unie. Bylo nutné uvést naši národní úpravu do souladu s právem EU. V první etapě se provedla transpozice příslušných předpisů ES do zákoníku práce a dále byla připravena nová liberální úprava, která byla založena na zásadě smluvní volnosti. Harmonizační novela zákoníku práce³⁹, kterou bylo transponováno právo ES do naší právní úpravy, nabyla účinnosti dne 1. ledna 2001. Do zákoníku práce se promítly především

³⁴Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení.

³⁵HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 51.

³⁶Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

³⁷Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti.

³⁸Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání.

³⁹Zákon č. 155/2000 Sb., zákoník práce.

směrnice Rady ES.⁴⁰ V další kapitole uvedu směrnice, které jsou podstatné pro pracovní podmínky žen a mladistvých.

Celý proces harmonizace probíhal pod časovým tlakem, což si „vybralo svou daň“. Negativně se to odrazilo na znění některých ustanovení, které působily nesourodě. Cíle však bylo nakonec dosaženo a došlo k plné slučitelnosti národní úpravy s právem ES.⁴¹

V roce 2003 byl připraven věcný záměr nového zákoníku práce. Touto novelou měla být zachována dosavadní úroveň ochrany zaměstnance i standardů pracovních podmínek. Zákon č. 262/2006 Sb., nabyt účinnosti dne 1. ledna 2007.

Nový zákoník práce spočívá na liberálním principu – „co není zakázáno, je dovoleno“. Na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965 není samostatným právním předpisem, ale je vázán na občanský zákoník. Tento nový zákoník práce zaměstnancům stále zaručuje kogentními normami základní práva a pracovní podmínky, ale zároveň vytváří možnost upravit si pracovněprávní vztahy výhodněji, odchýlně od zákona.⁴²

⁴⁰HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 55-56.

⁴¹Tamtéž.

⁴²HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 57.

3 Mezinárodní a komunitární východiska

3.1 Mezinárodní úprava

Česká republika je členem Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP), Organizace spojených národů (dále jen OSN) a Rady Evropy. Mezinárodní smlouvy, které byly těmito mezinárodními organizacemi uzavřeny, mají velký vliv na úpravu pracovních podmínek v České republice.

3.1.1 Mezinárodní organizace práce

Asi nejvýznamnější roli v oblasti mezinárodního pracovního práva má MOP. Za úkol si MOP klade zlepšení pracovních podmínek, které vedou k nespravedlnosti, bídě a strádání. Snaží se zlepšit pracovní podmínky týkající se pracovní doby, najímání pracovní síly, ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání nebo ochrany dětí, mladistvých a žen.⁴³

Už v průběhu 19. století se objevovaly první pokusy o úpravu minimální úrovně ochrany pracujících, zejména šlo o úpravu práce dětí a noční práci žen. První mezinárodní úmluvy týkající se pracovního práva byly přijaty v roce 1906, jedna z nich se týkala zákazu noční práce žen v průmyslu.⁴⁴

Nejvýznamnější činností MOP je normotvorná činnost. Hlavním pramenem mezinárodního pracovního práva jsou úmluvy a doporučení. Úmluva vymezuje pouze obecný rámec a záleží na konkrétním státě, jak danou úpravu provede. Úmluvy podléhají ratifikaci. Doporučení mají obdobný charakter jako úmluva, ale s tím rozdílem, že ratifikaci nepodléhají. Doporučení mají pouze nezávazný pomocný charakter.⁴⁵

S tématem této diplomové práce souvisejí zejména tyto úmluvy MOP: Úmluva MOP č. 5 o minimálním věku (průmysl) z roku 1919, Úmluva MOP č. 45 o zaměstnávání žen v podzemí z roku 1935, Úmluva MOP o č. 77 o lékařském vyšetření a způsobilosti dětí a mladistvých k práci v průmyslu z roku 1946, Úmluva MOP č. 90 o noční práci mladistvých z roku 1948 nebo Úmluva MOP č. 123 o minimálním věku pro práci v podzemí z roku 1965, Úmluva MOP č. 124 o lékařském vyšetření mladistvých pro práci pod zemí z roku 1965 a další úmluvy.

⁴³GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 61

⁴⁴Tamtéž.

⁴⁵Tamtéž, s. 66.

3.1.2 Organizace spojených národů

Po druhé světové válce na mezinárodní politické scéně významně vystoupila do popředí otázka lidských práv. Byla založena OSN, která je nyní největší a nejdůležitější mezinárodní organizací působící v oblasti lidských práv.⁴⁶

Prvním významným dokumentem, který po druhé světové válce zakotvil lidská práva, byla Charta OSN z října 1945.

Dalším významným dokumentem byla Všeobecná deklarace lidských práv. Ta byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. Jednalo se o první mezinárodní kodex univerzálních práv člověka. Všeobecná deklarace lidských práv zdůrazňuje, že každému jsou zaručena všechna práva a svobody uvedené v textu deklarace. Jedná se zejména o zákaz jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství atd. Deklarací bylo též zaručeno právo na práci, na svobodnou volbu povolání nebo na ochranu před nezaměstnaností.⁴⁷ Deklarace nebyla právně závazná, ale stala se základem pro celou řadu pozdějších úmluv o lidských právech.

Následovalo uzavření dvou právně závazných paktů: Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Oba pakty byly uzavřeny pod hlavičkou OSN. Jejich ustanovení vešly v platnost roku 1966.⁴⁸ Oba mezinárodní pakty jsou závazné pro Českou republiku.

Česká republika ratifikovala i Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965 nebo Úmluvu o odstranění všem forem diskriminace žen z roku 1979.

Úmluva o právech dítěte z roku 1989 má význam z hlediska minimálního věku pro vstup do zaměstnání a ochrany mladistvých při výkonu zaměstnání.

3.1.3 Pracovněprávní standardy Rady Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizace, která sdružuje většinu evropských států. Byla založena v roce 1949, jejím sídlem je Štrasburk. Původně se Rada Evropy soustředila zejména na ochranu občanských a politických práv. V roce 1950 Rada Evropy přijala Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (dále EÚLP). EÚLP se stala důležitým mezníkem při rozvoji mezinárodního práva, neboť vytvořila první účinný regionální mechanismus ochrany lidských práv.⁴⁹

⁴⁶GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 67.

⁴⁷BĚLECKÝ: *Zákoník práce o ženách...*, s. 19.

⁴⁸Tamtéž.

⁴⁹ČAPEK, Jan. *Evropský soud a Evropská komise pro lidská práva*. Praha: Linde, 1995, s. 5.

Za nejdůležitější práva garantovaná EÚLP lze pokládat právo na život, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na uzavření manželství a založení rodiny, rovnost práv a povinností mezi manžely atd. Ustanovení článku 14 EÚLP zakotvuje ochranu lidských práv a základních svobod, rovněž obsahuje zákaz diskriminace založený na jakémkoliv důvodu.

Postupně se Rada Evropy začala zabývat i sociálními otázkami. Katalog sociálních práv zakotvuje Evropská sociální charta, která byla přijata v roce 1961 v Turíně. Evropská sociální charta má odlišný ochranný mechanismus než Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Práv, která zaručuje Evropská úmluva o lidských právech, se lze domáhat před Evropským soudem pro lidská práva. Kontrolní mechanismus Evropské sociální charty spočívá v tom, že členské státy každý rok podávají zprávu o dodržování práv, ke kterým se zavázaly, příslušným orgánům Rady Evropy. Státy nemají povinnost ratifikovat Evropskou sociální chartu jako celek, ale mohou se zavázat k provedení některých jednotlivých ustanovení. Evropská sociální charta obsahuje například právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo dětí a mladých lidí na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu nebo právo na přípravu k výkonu povolání.⁵⁰

V roce 1988 byl podepsán Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, jehož cílem je rozšíření ochrany hospodářských a sociálních práv. V roce 1996 byla přijata Revidovaná Evropská sociální charta. Její přijetí bylo nezbytné a přineslo aktualizaci obsahu Evropské sociální charty a její přizpůsobení změnám, které nastaly od jejího podpisu.

3.2 Komunitární úprava

Evropské komunitární právo má dvě úrovně – primární právo, do kterého spadají především mezinárodní smlouvy a sekundární právo tvořené především nařízeními a směrnicemi. Česká republika se stala 1. května 2004 členem Evropské unie, a proto je u nás aplikováno primární i sekundární právo EU.

S ohledem na téma této práce jsou významná ustanovení čl. 151 a 152 Smlouvy o fungování EU, která zakotvují snahu EU o zlepšování pracovního prostředí, pracovních podmínek sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků atd.

Ze sekundárního práva EU jsou pro pracovní právo nejdůležitější směrnice. Ty jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo. Směrnice musejí být v určité lhůtě implementovány do národních právních řádů. Pokud směrnice implementována

⁵⁰GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 71-73.

v dané lhůtě není, tak získává přímý účinek a občané daného státu se mohou svých práv domoci tak, že se odvolají přímo na směrnici.

Mezi nejdůležitější směrnice, které byly přijaty, a tato práce na ně navazuje, patří:

- Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 ve znění směrnice č. 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnávání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

- Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Směrnice považuje uvedené zaměstnankyň za zvláště citlivé rizikové skupiny, pro které je nezbytné přijmout zvláštní opatření. Tato opatření ukládají zaměstnavateli specifické povinnosti.

- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996 týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

- Směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Cílem této směrnice je odstranit rozdíly a stanovit minimální principy týkající se ochrany této skupiny zaměstnanců při práci. Jejím základním požadavkem je stanovení minimálního věku pro vstup do pracovněprávního vztahu.

Pro právní úpravu pracovních podmínek je podstatná také judikatura SD EU. Jedná se o nejvyšší soud Evropské unie. Pravomocí SD EU je jeho působení jako významného činitele při prosazování unijního práva a při interpretaci povinností, které vyplývají z jednotlivých pramenů práva EU. I když neexistuje výslovné stanovení závaznosti rozhodnutí SD EU pro budoucí rozhodování ostatních soudů, tak jednotlivé rozsudky působí silou své přesvědčivosti na soudní praxi ve všech členských státech EU, poněvadž naznačují, jak bude Soudní dvůr rozhodovat v obdobných případech, které mu budou v budoucnu předloženy. V odůvodněních k jednotlivým rozsudkům SD EU též formuluje a objasňuje svá stanoviska k některým základním otázkám evropské integrace, a tím výrazně ovlivňuje právní stránku celé věci.⁵¹

V dalších kapitolách této diplomové práce zmíním jednotlivá rozhodnutí SD EU týkající se dané problematiky.

⁵¹BLAHUŠIAK, Igor. *Judikatura ESD* [online]. Euroskop.cz, [cit. 11. 3. 2013]. Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/106/sekce/judikatura-esd/>>.

4 Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň

4.1 Vymezení pojmu zvláštních pracovních podmínek žen

Zvláštní pracovní podmínky žen jsou jedním z druhů obecných pracovních podmínek, jsou od obecných odvozeny. Důvodů pro vytvoření zvláštních pracovních podmínek pro ženy je několik.

Ženský organismus vykazuje určité fyziologické zvláštnosti. Aby žena mohla plnit své mateřské poslání, je třeba ženám poskytovat v pracovněprávních vztazích zvýšenou ochranu. V zákoníku práce jsou zohledněny dva důležité faktory. Jedná se zejména o faktor biologický a faktor společenský. Pod biologický faktor můžeme zařadit fyziologické zvláštnosti ženského organismu, které činí ženy citlivější na určité druhy prací i na určité druhy pracoviště. Jde například o pracoviště, která jsou příliš prašná nebo hlučná, nebo se jedná o práce, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené. Faktor společenský vyplývá především z toho, že žena plní kromě funkce pracovní i funkci mateřskou. O děti a o domácnost stále převážně pečují ženy, což do velké míry zatěžuje jejich organismus po stránce fyzické i psychické.⁵²

Z výše uvedeného vyplývá, že je nutné upravit některé pracovní podmínky žen odchylně od pracovních podmínek mužů. Důvody pro odchylnou úpravu se nejvíce projevují u těhotných žen a matek malých dětí.⁵³

4.2 Práce zakázané chráněným zaměstnankyním

Jakmile došlo ke zvýšení zaměstnanosti žen, ženy začaly vykonávat i takové práce, které dříve vykonávali výhradně muži. Některé z prací jsou však pro zdraví žen škodlivé, protože ženský organismus je na určité škodliviny více náchylný, než ten mužský. Fyziologické zvláštnosti organismu žen a poslání žen jako matek nedovolují, aby byly zaměstnávány všemi pracemi, které konají muži. Cílem je předejít nepříznivým následkům na zdraví ženy a na zdravý rozvoj příštích generací.⁵⁴

Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen v hlavě IV., v ustanoveních § 238 – § 242 ZP. Zákaz, který zaměstnankyním neumožňuje vykonávat takové práce, které ohrožují jejich mateřství, je zpracován v § 238 ZP.

⁵²BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 373.

⁵³KUBIŠTA, Jaroslav, KOPECKÝ, Petr. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. 1. vydání. Pardubice: Dům techniky ČSVTS Pardubice, 1979. s. 3.

⁵⁴POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK Jan, *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967. s. 67- 68.

Vyhláškou č. 288/2003 Sb.⁵⁵ stanovuje Ministerstvo zdravotnictví práce a pracoviště, která jsou pro ženy zakázána. Zákaz platí pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu. Těhotným ženám jsou například zakázány práce, které jsou spojeny s neúměrnou fyzickou zátěží vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, a to zejména práce spojené s tlakem na břicho nebo při nichž by těhotné ženy mohly být vystaveny nárazům. Ženám, které kojí je zakázáno pracovat s určitými chemickými látkami a přípravky. Vyhláška č. 288/2003 uvádí výčet prací, které jsou pro dané skupiny žen zakázány.

Druhý odstavec ustanovení § 238 ZP se týká stejného okruhu žen jako první odstavec a zakazuje je zaměstnávat, pokud nejsou dle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Ve starším znění ustanovení § 238 odst. 1 zákoníku práce⁵⁶ nesměly být zaměstnankyně zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Z tohoto ustanovení byly uděleny výjimky - ženy, kterých se to netýkalo (např. ženy, které vykonávaly řídicí funkce a zároveň přitom nekonaly manuální práce nebo ženy, které vykonávaly nikoli manuální práce, které je nutno občas konat pod zemí). To se týkalo zejména prací spojených s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností. Toto ustanovení bylo s účinností od 1. 1. 2012 zrušeno. Zákaz prací nebyl v souladu s příslušnou úpravou práva EU. Ustanovení dřívějšího § 238 odst. 1 pozbylo platnosti dnem, kdy nabylo účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č.441/1919 Sb.).⁵⁷ Formální zrušení zákazu konání práce v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol patrně však bude mít zcela mizivý dopad na praxi. Nic totiž nenasvědčuje tomu, že by ženy měly zájem vykonávat tuto práci.⁵⁸

4.3 Noční práce a práce přesčas

Noční práce je práce konaná v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou. Takový pracovní režim je pro řadu žen spojen se značnými obtížemi. Noční práce je mnohem náročnější. Nejenom, že ženám mění režim dne, ale také je více vyčerpává, protože péče o domácnost a o děti, ženám neumožňuje dostatečný odpočinek po práci.⁵⁹ Do 31. května 1994 byla na území České republiky zakázána noční práce všech žen.

⁵⁵Vyhláška MZ č.288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým.

⁵⁶Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

⁵⁷BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 390.

⁵⁸HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 337.

⁵⁹POLÁŠEK, KALENSKÁ, KOLOUŠEK: *Žena v pracovním...*, s. 77 - 79.

Absolutní zákaz noční práce platil v nejzávažnějších případech, tedy pro ženy těhotné a ženy pečující o dítě do jednoho roku. Zákaz práce se uplatňoval i v ostatních případech, připouštěly se však výjimky. Noční práci mohly konat ženy starší 18 let, které pracovaly ve zdravotnických, sociálních nebo kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, v telekomunikační nebo poštovní službě. Jako důvod pro tato výjimečná ustanovení bylo uváděno, že společnost potřebuje zdravotnické a další služby v určitém rozsahu i v noci. Ve všech uvedených odvětvích je tradičně zaměstnáno mnoho žen, a proto je nezbytné povolit v těchto případech noční práci žen. Vykonávat noční práci směly i ženy, pokud byl pravidelný provoz přerušen živelní událostí nebo například pokud šlo o zpracování surovin nebo výrobků, které podléhají rychle zkáze a je-li třeba je zachránit před nevyhnutelným zničením. Tyto výjimky byly odůvodněny naléhavým ekonomickým zájmem společnosti.⁶⁰

S účinností od 1. června 1994 byla provedena novela⁶¹ zákoníku práce. Toto nové pojetí vycházelo z konvence MOP č. 171 o noční práci. Dále se tedy při noční práci nerozlišuje, zda se jedná o muže či o ženu.⁶² Právní úprava, která platila do 31. 5. 1994, mohla být pojmána jako diskriminační vůči ženám, jelikož byla významnou překážkou v zaměstnávání žen.⁶³ Ústavní soud ve svém nálezu⁶⁴ vyslovil názor, že absolutní zákaz noční práce žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal z hlediska pracovních příležitostí jejich diskriminaci.

Pro ženy tedy již neplatí zákaz práce v noci, ani pokud jde o těhotné ženy nebo ženy pečující o malé děti. Požádá-li však těhotná zaměstnankyně, která pracuje v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.⁶⁵ Tuto povinnost zaměstnavateli ukládá ustanovení § 239 odst. 1 ZP.

Myslím si, že každá těhotná žena dokáže sama posoudit, zda je pro ni a její nenarozené dítě vhodné vykonávat noční práci. Souhlasím tedy s platnou právní úpravou, která nezakazuje noční práci ani těhotným ženám.

Práce přesčas je prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Je zátěží pro každého pracovníka, protože způsobuje vypětí fyzických a psychických sil a zkracuje dobu volného času a odpočinku. Pokud by těhotná žena vykonávala systematicky práci

⁶⁰Tamtéž.

⁶¹Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění zákona č. 74/1994 Sb.

⁶²BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 390.

⁶³SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 4.

⁶⁴Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

⁶⁵K tomu více § 239 odst. 1 ZP, poslední věta.

přesčas, mohlo by to vést až k vážné újmě na zdraví. Ženě, která pečuje o dítě útlého věku, by práce přesčas ztěžovala řádnou péči o ně.⁶⁶

Zákoník práce v ustanovení § 241 odst. 3 přímo zakazuje zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně. Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří pečují o dítě, které je mladší než jeden rok, zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas. Toto ustanovení má kogentní povahu, pracovní smlouvou se tedy nelze od něj odchýlit. V případě zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než jeden rok, je možné, aby se zaměstnavatel o výkonu práce přesčas s nimi dohodnul.⁶⁷

4.4 Zjištění těhotenství zaměstnankyně

Těhotenství je soukromou záležitostí každé ženy, ale zaměstnavatel by měl mít právo na informace o takovém stavu ženy. Zaměstnankyně totiž nejspíš odejde na mateřskou dovolenou a to pro zaměstnavatele bude znamenat organizační změny. Dalším důvodem, který svědčí tomu, že by zaměstnavatel měl o těhotenství vědět, je to, že zaměstnankyně v průběhu těhotenství nebude moci vykonávat všechny práce, které by vykonávat mohla, kdyby těhotná nebyla (například noční práci).

Zákoník práce přímo neuvádí, od kdy je zaměstnavatel povinen poskytovat ženě zvýšenou ochranu z důvodu jejího těhotenství. Lékařské potvrzení o tom, že je žena těhotná se obvykle vydává až po určité době trvání těhotenství. Zaměstnavatel by tedy měl považovat ženu za těhotnou od okamžiku, kdy se o jejím těhotenství od ní dozvěděl, i když žena v té době ještě nemá o svém těhotenství potvrzení od lékaře.⁶⁸

⁶⁶VITÁSEK: *Pracovní podmínky...*, s. 92.

⁶⁷GRITZEROVÁ, Karolína. In KOTTNAUER, Antonín. *Komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 766.

⁶⁸RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 427 (§ 238 ZP).

5 Další oprávnění zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě

5.1 Převedení chráněných zaměstnankyň na jinou vhodnou práci

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel přidělí podle pracovní smlouvy. Lze si však představit takové objektivní důvody a skutečnosti, které nutně vedou k převedení zaměstnance na jinou práci. Rozlišujeme obligatorní a fakultativní převedení na jinou práci. Oba typy převedení však musí být v souladu s ustanovením § 41 ZP, kde jsou pro ně uvedeny taxativní důvody.

O obligatorní převedení se jedná, když zaměstnavatel převádí zaměstnankyni na jinou práci z důvodu zvýšené potřeby ochrany zdraví a mateřského poslání žen. Předpokladem převedení jsou objektivní nebo subjektivní důvody. Objektivním důvodem je to, že žena vykonává práci, která je jí zakázána, stejně jako všem ostatním ženám v jejím postavení. Subjektivním důvodem je ohrožení zdraví či těhotenství konkrétní zaměstnankyně, které potvrdí lékař.⁶⁹

Zákoník práce v § 239 odst. 2 stanoví: „*Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.*“ To obdobně platí pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

Vzhledem k dikci tohoto ustanovení je nepostačující převést zaměstnankyni na práci sice vhodnou, ale na práci za kterou jí nepřísluší stejný výdělek, jako před převedením. Výdělek před převedením a po převedení by měl být identický. Pokud to není možné, tak ženě náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství⁷⁰ podle předpisů o nemocenském pojištění. Ve vyrovnávacím příspěvku je obsažen prvek ekonomický, zdravotnický a sociální. Cílem je zachovat dosavadní životní úroveň, chránit a pečovat o zdraví ženy a dětí, a aby žena byla dostatečně finančně zajištěna a nebránila se z tohoto důvodu převedení na jinou práci. Bohužel často dochází k obcházení zákona dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní o tom, že se zaměstnankyně nechá svým ošetřujícím lékařem uznat dočasně práce

⁶⁹HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 563.

⁷⁰Pravidla pro poskytování toho příspěvku jsou uvedena v § 42 - § 44 z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

neschopnou. Tato neschopnost potrvá až do doby, než zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou. Po dobu dočasné pracovní neschopnosti náleží ženě nemocenská.⁷¹

Vyrovňovací příspěvek by ovšem ženě nenáležel, pokud by se zjistilo, že výdělek zaměstnankyni dosahovaný před převedením a po převedení na jinou vhodnou práci je nižší, což je způsobeno okolnostmi na straně zaměstnankyně. Vyrovňovací příspěvek ženě nebude náležet, pokud dojde ke snížení výdělku z důvodu snížení pracovního úvazku nebo nekvalitně odvedené práce. Jakmile toto dočasné převedení na jinou práci skončí, žena má nárok na to, aby ji zaměstnavatel převedl zpět na její původní práci.⁷²

Pokud těhotná zaměstnankyně, která vykonává práci v noci, podá žádost o převedení na denní práci, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět. Nemá-li zaměstnavatel vhodnou denní práci pro tuto zaměstnankyni, tak se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnankyně má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nesplní-li zaměstnavatel svou zákonnou povinnost zaměstnankyni převést, může mu inspekce práce dát pokutu až do výše 1 000 000 Kč.⁷³

5.2 Pracovní cesta a přeložení

V ustanovení § 42 ZP je uvedena definice pracovní cesty: „*Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.*“ Při pracovní cestě tedy dochází dočasně ke změně místa výkonu práce za účelem provedení konkrétních pracovních úkolů. Pracovní cesta trvá zpravidla pouze krátkou dobu nezbytné potřeby a zaměstnanec má povinnost konat práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu musí být uvedena již v pracovní smlouvě.

Účast na pracovní cestě avšak bývá mnohdy namáhavá, proto je třeba vymezit i v této oblasti pracovního práva speciální podmínky pro zaměstnankyně a zaměstnance pečující o malé děti.⁷⁴

Zvláštní omezení platí pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do osmi let věku. Tato skupina zaměstnanců smí být vyslána na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložení těchto

⁷¹HALÍŘOVÁ: Ochrana těhotných žen..., s. 563.

⁷²KOCOUREK, Jiří. In KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce – komentář*. 5. vydání. Praha: Eurounion, 2004, s. 414 (§ 153 ZP).

⁷³RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 429 (§ 239 ZP).

⁷⁴VITÁSEK: *Pracovní podmínky...*, s. 127.

zaměstnanců by bylo možné jen na jejich žádost (§ 240 odst. 1 ZP). Stejná pravidla platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, které nedosáhlo věku 15 let.

V ustanovení § 350 ZP je uvedena definice osamělé osoby: „*Jsou to 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.*“

Pokud zaměstnanec prokáže, že převážně a sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách⁷⁵ považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), tak i tento zaměstnanec musí podat žádost, aby mohl být přeložen, a může být vyslán na pracovní cestu mimo obec svého pracoviště nebo své bydliště, jen se svým souhlasem. Forma souhlasu s vysláním na pracovní cestu není stanovena, stačí tedy souhlas ústní. Za souhlas projevený konkludentně se považuje samotný nástup na pracovní cestu. Bylo by jistě vhodnější, aby byl souhlas proveden v písemné formě, neboť pokud je pouze ústní, může se zaměstnavatel v případě sporu ocitnout v důkazní nouzi.⁷⁶

Zaměstnavatel je povinen obstarat si souhlas zaměstnance individuálně ke každé pracovní cestě mimo obvod jeho pracoviště nebo bydliště. Generální souhlas v pracovní smlouvě zde nepostačuje. Pakliže je takto chráněný zaměstnanec vyslán na pracovní cestu nebo je přeložen bez jeho souhlasu, může inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu do výše 500 000 Kč.⁷⁷

Za trvání pracovního poměru může také nastat situace, kdy je třeba změnit místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jedná se o přeložení. Přeložení je podstatnou změnou náležitostí pracovní smlouvy. Přeložení se liší od pracovní cesty tím, že pracovní úkoly zaměstnanci zadává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační jednotky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.⁷⁸

Přeložení by mělo mít krátkodobý a přechodný charakter a mělo by se jednat o výjimečné opatření. Těhotné ženy a ženy pečující o děti útlého věku, které vyžadují jejich trvalou přítomnost, jsou i v tomto případě pod zvýšenou ochranou zákoníku práce. Přeložení chráněných zaměstnanců je zcela závislé na jejich vůli, proto si myslím, že jim zákoník práce poskytuje ochranu na velmi vysoké úrovni.

⁷⁵ K tomu blíže ustanovení § 8 z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 565.

⁷⁷ RANDLOVÁ: *Zákoník práce - Komentář...*, s. 430 (§ 240 ZP).

⁷⁸ HALÍŘOVÁ: Ochrana těhotných žen..., s. 565.

5.3 Pracovní doba chráněných zaměstnanců

Úprava pracovní doby, která se poskytuje chráněným zaměstnancům, je jedním z nejtypičtějších, nejúčinnějších a nejrozšířenějších druhů ochrany v našem pracovním právu. Může týkat její délky, fixace na určitou dobu jejího rozdělení nebo zařazení chráněného subjektu do určité směny. Značnou předností úpravy pracovní doby je její poměrně široký rozsah působnosti, jde-li o chráněný subjekt a rozsáhlá škála různých variant úpravy.⁷⁹

Těhotné ženy a zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří pečují o děti, mají oproti ostatním zaměstnancům výhodu, protože jim zákoník práce zaručuje nárok na zvláštní úpravu pracovní doby.⁸⁰

„Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.“ (§ 241 odst. 1 ZP) Jde o zvláštní právní povinnost zaměstnavatele, která se váže k zaměstnancům pečujícím o děti obecně. Druhý odstavec toho ustanovení zaměstnavateli dále ukládá, aby vyhověl žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance, který pečuje o dítě mladší 15 let nebo zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří pečují převážně samy a dlouhodobě o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III a ve stupni IV, o kratší pracovní dobu, popř. o jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby.

Zaměstnavatel má možnost tuto žádost odmítnout, brání-li mu v tom závažné provozní důvody. Pokud by však došlo ke sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, byl by zaměstnavatel povinen existenci takovýchto vážných provozních důvodů prokázat.⁸¹ K vážnosti provozních důvodů se ve své judikatuře vyjádřil Nejvyšší soud.⁸² Ve vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavateli vážné provozní důvody, pokud by byl znemožněn, narušen nebo vážně poškozen řádný provoz zaměstnavatele. Rozhodný pro posouzení je stav provozu v době, kdy zaměstnavatel o dané žádosti rozhoduje. Při zvažování toho, zda se jedná o vážné provozní důvody, je nutné přihlídnout k tomu, kolik má zaměstnavatel zaměstnanců, jaké jsou možnosti jejich vzájemného zastoupení atd.⁸³ Zákon nestanovuje formu žádosti zaměstnance ani formu povolení zaměstnavatele. Platnou žádostí je tedy i žádost ústní,

⁷⁹VITÁSEK: *Pracovní podmínky těhotných...*, s. 94.

⁸⁰HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 10.

⁸¹GRITZEROVÁ, Karolína. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 765 (§ 241 ZP).

⁸²Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

⁸³GRITZEROVÁ: *Komentář s judikaturou...*, s. 766 (§ 241 ZP).

ale musí se opírat o zákonem stanovené důvody. Je zřejmé, že v praxi se častěji bude využívat forma písemná, která je účelnější z hlediska důkazní síly.

V ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce je použit výraz *jiná vhodná úprava pracovní doby*. Zákon tu zřejmě úmyslně nevynechává pojem vhodnosti úpravy pracovní doby, takže chráněný subjekt si sám může zvolit možnost této úpravy. Podle názorů zastávaných v literatuře jde v podstatě o tyto možnosti: přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby, přiměřené posunutí pracovních přestávek, rozdělení směny, sloučení dělené směny nebo rozvržení pracovní směny na méně než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu. Zákon nevyklučuje ani dvě nebo více zmíněných vhodných úprav pracovní doby najednou, pokud ovšem tomu nebudou bránit vážné provozní důvody za strany zaměstnavatele, o nichž jsem se zmínila výše.⁸⁴

Mezi další možnosti úpravy pracovní doby patří tzv. teleworking, což je práce vykonávaná z domova, zaměřená na počítačové zpracování informací, které jsou zaslány zaměstnavateli prostřednictvím internetu. Je to forma práce, která by zřejmě vyhovovala i ženám pečujícím o malé děti. Teleworking by umožňoval ženám lépe skloubit pracovní a rodinný život.⁸⁵ Je však na zaměstnavateli, zda přistoupí na takovou formu práce.

5.4 Přestávky ke kojení

Významnou fyziologickou zvláštností ženského organismu je ženina schopnost kojit dítě vlastním mateřským mlékem. Podle lékařských výzkumů je výživa mateřským mlékem velmi důležitá pro další vývoj dítěte. Z tohoto důvodu je třeba ženě umožnit kojení jejího dítěte, i když už se vrátila na svou pracovní pozici. Kojení v průběhu pracovní doby ženě umožňují přestávky ke kojení.⁸⁶

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout nad rámec obvyklých přestávek v práci ještě tyto speciální přestávky ke kojení. Pokud zaměstnankyně nevyužije svého nároku na mateřskou či rodičovskou dovolenou a začne opět pracovat, ještě než její dítě dosáhne věku 15 měsíců, je oprávněna je požadovat od svého zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen tomuto jejímu požadavku vyhovět. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a zaměstnankyni za ně náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁸⁷

⁸⁴VITÁSEK: *Pracovní podmínky těhotných...*, s. 97-99.

⁸⁵HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 13.

⁸⁶Tamtéž, s. 111-112.

⁸⁷RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 434 (§ 242 ZP).

Zákoník práce upravuje také rozsah přestávek ke kojení. Ten je uveden v ustanovení § 242 ZP: „Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.“ Pokud zaměstnankyně vykonává práci v menším rozsahu, tak se jí přestávky ke kojení neposkytují. Vidíme tedy, že počet přestávek ke kojení klesá nejen s přibývajícím věkem dítěte, ale nárok je také závislý na délce matčiny pracovní doby ve vztahu k stanovené pracovní době. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí dle ustanovení § 79 ZP 40 hodin týdně.

Dále je třeba uvést, že přestávky ke kojení se poskytují v počtu výše uvedeném na jedno dítě. Jsou-li kojeny dvojčata nebo i více dětí, tak se počet poskytovaných přestávek ke kojení patřičně znásobí.⁸⁸

Zaměstnankyně musí o přestávky ke kojení svého zaměstnavatele požádat. Nemusí však předkládat lékařské potvrzení o tom, že kojí. Jediným limitem pro udělení přestávek je věk dítěte, které má být kojeno. Přestávka ke kojení nemusí být nutně využita k fyzickému kontaktu s dítětem. Může sloužit například i k odstříkování mléka za účelem pozdějšího krmení dítěte. Zaměstnavatel by měl pro účely přestávky ke kojení zabezpečit takové prostory, které umožňují odpočinek vleže. Mělo by se jednat o místnost, která je uzavřená a poskytuje pro zaměstnankyni a její dítě dostatečné soukromí.⁸⁹

Nárok na přestávky ke kojení obsahoval i zákoník práce z. č. 65/1965 Sb. v ustanovení § 161. Přestávky ke kojení se však poskytovaly jen do 6 měsíců věku kojeného dítěte. O poskytnutí přestávky musela žena zažádat a na rozdíl od nynější úpravy, musela žena prokázat, že dítě ještě kojí.⁹⁰

Myslím si, že právní úprava přestávek ke kojení je na velmi dobré úrovni. Ženě jsou přestávky poskytovány v dostatečné frekvenci a má při kojení potřebné soukromí.

⁸⁸VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. 1. vydání. Praha: Orbis, 1972. s. 113.

⁸⁹RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 434 (§ 242 ZP).

⁹⁰POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK, Jan. *Žena v pracovním poměru*. 1. vydání. Praha: Práce, 1967, s. 86.

6 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená jsou upraveny v části osmé zákoníku práce, v hlavě I, která se nazývá Překážky v práci na straně zaměstnance. Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené nelze vnímat izolovaně, ale je nutné vzít v potaz i další ustanovení zákoníku práce upravující pracovní podmínky zaměstnankyň, péči o zaměstnance a hlavně i přepisy práva sociálního zabezpečení, protože těhotenství, porod a mateřství jsou významnými sociálními událostmi.⁹¹

6.1 Mateřská dovolená

Nejprve bych se chtěla zaměřit na samotný název tohoto institutu pracovního práva. Myslím si, že toto označení není příliš vhodné. Pod pojmem dovolená si většina lidí představí klid a pohodu. Většina matek se jistě shodne na tom, že péče o děti a domácnost je značně vyčerpávající a přirovnávají ji k práci na plný úvazek. Ale na druhou stranu se sousloví „mateřská dovolená“ vžilo do mysli lidí a jeho změna by mohla působit komplikace. Jako vhodnou alternativu k tomuto názvu bych volila mateřskou péči nebo mateřský čas.

Mateřská dovolená je nejtypičtějším a nejúčinnějším druhem zvláštní ochrany těhotných žen a matek v našem pracovním právu. Těhotenství, porod a mateřství jsou bezpochyby důležité sociální události, při kterých je třeba, aby společnost poskytla ženě intenzivní pomoc. Během mateřské dovolené je především nutné ženě zajistit lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení.⁹²

Listina základních práv a svobod zaručuje v ustanovení článku 32 odst. 2 ženě v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovněprávních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. S tím souvisí ochrana lidského života v ustanovení článku 6 LZPS odst. 1, kde se uvádí, že lidský život je již před narozením hoden ochrany.

Mateřská dovolená se poskytuje v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Ochrana ženy až v pokročilém těhotenství je poskytována z toho důvodu, že ženě hrozí zdravotní riziko spojené s výkonem práce. Toto riziko je mnohem vyšší v třetím než v prvním a druhém trimestru těhotenství. Mateřská dovolená je důležitou osobní

⁹¹PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 784.

⁹²ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. s. 70.

překážkou v práci na straně zaměstnance. Po dobu jejího trvání je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy.⁹³

Zákoník práce výslovně nestanovuje způsob, jakým se má zaměstnavatel dozvědět o nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou. Podstatné je, aby to bylo učiněno způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, že důvodem nepřítomnosti zaměstnankyně v práci je nástup a trvání mateřské dovolené.

V ustanovení § 195 ZP se uvádí, že zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů. Pokud však žena porodila zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Podle pátého odstavce téhož ustanovení, nesmí být mateřská dovolená v souvislosti s porodem nikdy kratší než 14 týdnů a v žádném případě nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Zaměstnankyně si sama určuje den, kdy nastoupí na mateřskou dovolenou. Nejdříve je to možné od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu⁹⁴. Zaměstnankyně však zpravidla na mateřskou dovolenou nastupují od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Zákoník práce řeší i situaci, kdy porod nastane dříve, než určil lékař v ustanovení § 195 odst. 3 ZP: „*Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené 28 týdnů nebo 37 týdnů, pokud žena porodila zároveň dvě nebo více dětí.*“ Toto ustanovení chrání ženu, která porodí předčasně, a proto nestihne vyčerpat celý nárok na mateřskou dovolenou. Dnem nástupu na mateřskou dovolenou tak může být až den předčasného porodu.

Dále se uvádí, že délka mateřské dovolené je kratší, pokud žena vyčerpá před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu než je výše zmíněný předčasný porod. Takovým důvodem může být například to, že se žena rozhodla pracovat ještě v době šesti týdnů před porodem. V tom případě přísluší ženě mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která zároveň porodila dvě nebo více dětí. Právní úprava tak nepřímo zaměstnankyni nutí, aby nastoupila na mateřskou dovolenou včas, protože jinak se jí celkový nárok zkrátí o tu dobu, kterou nevyčerpala před porodem. Postih v podobě zkrácení celkové délky mateřské dovolené je zaveden z toho důvodu, aby si ženy uvědomily, že je jak v jejich zájmu, tak v zájmu potomka, kterého čekají,

⁹³BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 336.

⁹⁴Datum porodu vždy určuje lékař na základě odborného vyšetření. Přesně datum porodu lze jen stěží stanovit, protože se dítě může narodit předčasně.

aby danou dobu před porodem nepracovaly a neohrožovaly sebe, své dítě a své mateřské poslání.⁹⁵

Čerpání mateřské dovolené není povinností zaměstnankyně, ale jejím právem. Ženu nikdo nemůže přinutit, aby na mateřskou dovolenou nastoupila. Zákoník práce však přesto ukládá určitá omezení, aby bylo chráněno zdraví biologických matek. Nejnižší možná délka mateřské dovolené v souvislosti s porodem je 14 týdnů a mateřská dovolená nesmí skončit, ani být přerušena předtím, než uplyne šest týdnů ode dne, kdy žena porodila dítě. Délka čtrnáctitýdenní mateřské dovolené platí i v případě, že se dítě narodilo mrtvé.⁹⁶ Narodí-li se ženě mrtvé dítě, tak je to pro ni velká fyzická a hlavně psychická zátěž. Je nutné ženě poskytnout nějaký čas, aby se se svojí ztrátou alespoň trochu smířila, proto se i jí poskytuje mateřská dovolená v délce 14 týdnů.

Odborníci zabývající se právem žen na mateřskou dovolenou mají různé názory na to, kdy má žena povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit. Zda ženy šest nebo osm týdnů před porodem a šest týdnů po porodu nesmí vůbec pracovat. Já se přikláním k názoru Halířové, která ve svém článku píše, že není v rozporu s právními předpisy, když těhotná zaměstnankyně dál pracuje před stanoveným dnem porodu, i když už uplynulo šest týdnů do tohoto stanoveného data, a zaměstnavatel zaměstnankyni dále přiděluje práci podle pracovní smlouvy. Podmínkou je ovšem to, aby taková práce neohrožovala zdraví budoucí matky nebo dítěte.⁹⁷ Myslím si, že účelem institutu mateřské dovolené je poskytnout ženě volno, aby se mohla starat o dítě, které se jí má narodit a pokud chce před porodem ještě pracovat a nemá zdravotní problémy, tak by měla mít možnost si sama zvolit, zda pracovat bude nebo ne.

Čerpá-li žena mateřskou dovolenou, tak nemá nárok na mzdu. Pokud však splní podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění,⁹⁸ má nárok na peněžitou pomoc v mateřství.⁹⁹

Peněžitá pomoc v mateřství je obligatorní peněžitá dávka nemocenského pojištění. Účelem této dávky je hmotné zabezpečení žen, které nemohou pracovat z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o narozené dítě, a nemají tedy nárok na mzdu.

⁹⁵HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost? *Právní fórum*, 2011, roč. 8, č. 10, s. 444.

⁹⁶VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce – komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 359 (§ 195 ZP).

⁹⁷HALÍŘOVÁ: Nástup na mateřskou..., s. 446.

⁹⁸Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁹BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 336-337.

Peněžitá pomoc v mateřství je upravena v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění¹⁰⁰. Tento zákon stanovuje podmínky nároku na dávku, délku podpůrní doby, přerušování výplaty a výši peněžité pomoci v mateřství. Podmínkou nároku na výplatu dávky je splnění podmínek nároku na dávku a její výplatu a zároveň také podání předepsané žádosti zaměstnavateli.

Nárok na dávku má těhotná žena, ale nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu a žena, která porodila. Při převzetí dítěte do péče má na dávku nárok pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo pokud matka zemřela. Nárok má muž – otec nebo manžel, při závažném onemocnění matky dítěte, nebo pokud byla uzavřena písemná dohoda s matkou. Taková dohoda může být uzavřena nejdříve po šestinedělí, vyžaduje se ověřený podpis matky a v tomto případě matka dále nemůže pobírat peněžitou pomoc v mateřství. Další případy, které mohou nastat, jsou uvedeny v zákoně o nemocenském pojištění.¹⁰¹

Podpůrní doba u peněžité pomoci v mateřství je stejná jako u mateřské dovolené. Pokud žena potratí, tak jí nevzniká nárok na dávku.

Aby byl nárok na peněžitou pomoc v mateřství uznán, je nutné splnit potřebnou dobu účasti na nemocenském pojištění. Právní úpravou peněžité pomoci v mateřství se dále nebudu zabývat, jelikož souvisí s tématem této práce pouze okrajově.

Otázkou právní úpravy mateřské dovolené se také zabýval SD EU. V rozhodnutí *Abdoulaye a další proti Régie nationale des usines Renault SA*¹⁰² SD EU judikoval, že není v rozporu se zásadou stejné odměny za stejnou práci¹⁰³, pokud je ženě poskytována jednorázová částka při odchodu na mateřskou dovolenou. Tento příspěvek je určen k tomu, aby vyvážil profesní nevýhody, které vyplývají zaměstnankyni z nepřítomnosti na pracovišti po dobu čerpání mateřské dovolené. Takovou nevýhodou může být i to, že ženě na mateřské dovolené nemůže být navrženo povýšení, nemůže požadovat zvýšení mzdy, nemůže se účastnit vzdělávání a také, že když se žena vrátí zpět do práce, tak se musí znovu zapracovat, což je těžší kvůli neustálé proměně práce v důsledku nástupu nových technologií.

Dalším rozhodnutím na toto téma je *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*¹⁰⁴. Pojednává o směrnici č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy,

¹⁰⁰ Peněžitá pomoc v mateřství je upravena v ustanoveních § 32 - § 38 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰¹ K tomu blíže § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰² Rozsudek SD EU ze dne 16. 9. 1999, *Abdoulaye a další proti Régie nationale des usines Renault SA*, C-218/98.

¹⁰³ Zásada je zakotvena v čl. 41 SES.

¹⁰⁴ Rozsudek SD EU ze dne 12. 7. 1984, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*, C-184/83.

pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnice zakotvuje oprávnění, aby ženy byly chráněny ve dvojitým pohledu. Má být chráněna tělesná konstituce žen během těhotenství až do okamžiku po porodu, kdy se tělesné a duševní funkce ženy normalizují.¹⁰⁵ Dále se poskytuje ochrana ženě – matce, která nastoupila do práce. Dle výše zmíněné směrnice je ženě garantována mateřská dovolená. Je ponecháno na členském státu, jaké ženě poskytne hmotné zabezpečení v těhotenství a mateřství.

6.2 Rodičovská dovolená

Účelem rodičovské dovolené je prohloubení péče o dítě. Aby k tomu mohlo dojít, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená je omluveným pracovním volnem, za které se neposkytuje náhrada mzdy a je zákoníkem práce řazena mezi důležité osobní překážky v práci.

Do právní úpravy rodičovské dovolené byla promítnuta směrnice Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, která pojímá právo na rodičovské volno jako individuální a nepřenositelné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec, ale i oba současně.¹⁰⁶

Rodičovská dovolená je upravena v ustanovení § 196 ZP: „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*“

Zákoník práce nestanoví formu žádosti o rodičovskou dovolenou, ale v každém případě bude vhodnější žádost podat v písemné formě. Nastane-li v budoucnosti spor, bude jednodušší dokazování, že žádost byla podána.

Rozsah čerpání rodičovské dovolené je ohraničen třemi roky věku dítěte, jinak si ho určuje každý rodič sám a zaměstnavatel má povinnost rodičovskou dovolenou takto poskytnout. Pracovní volno lze čerpat i jiným způsobem než souvisle do tří let věku dítěte. Lze žádat o jeho opakované čerpání v kratším rozsahu. Není-li v žádosti uveden rozsah čerpání rodičovské dovolené, má se za to, že se žádá o čerpání celé rodičovské dovolené. Pokud ovšem zaměstnanec uvede v žádosti o rodičovskou dovolenou dobu jejího čerpání

¹⁰⁵ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 791 (§ 197 ZP).

¹⁰⁶ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – Komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 672 (§ 196 ZP).

v její maximální délce (tedy do tří let věku dítěte), tak zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti zaměstnance o jeho dřívějším návratu do práce.¹⁰⁷ Jiný názor na to má Úlehlová, která uvádí, že pokud zaměstnankyně či zaměstnanec chtějí nastoupit zpět do práce dříve než uvedli ve své žádosti, nebo před uplynutím tří let věku dítěte (pokud jinou dobu neuvedli), tak na to mají právo¹⁰⁸. Svůj názor opírá o ustanovení § 1 a písm. a) ZP, který vymezuje základní zásady v pracovněprávních vztazích, konkrétně se jedná o zásadu zakotvující zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Já se spíše přikláním k názoru Pichrta, protože si myslím, že zaměstnavatel už dopředu počítá s tím, že daný zaměstnanec na rodičovské dovolené nebude určitou dobu pracovat. Zaměstnavatel si za tohoto zaměstnance našel náhradu a neměl by být nucen k dalším organizačním změnám, se kterými dopředu nemohl nepočítat.

Jaká je tedy nejvhodnější varianta, jak řešit dočasnou nepřítomnost zaměstnance v důsledku čerpání mateřské či rodičovské dovolené? Nejvhodnější pro zaměstnavatele bude, když založí pracovní poměr na dobu určitou s novým zaměstnancem. Tento poměr skončí až se zaměstnanec či zaměstnankyně vrátí z mateřské či rodičovské dovolené. Pracovní smlouva by měla být formulována tak, že skončí okamžikem, kdy dočasně nahrazovanému zaměstnanci skončí mateřská nebo rodičovská dovolená, tedy překážka v práci.¹⁰⁹

Po dobu rodičovské dovolené náleží zaměstnankyni či zaměstnanci rodičovský příspěvek. Toto hmotné zabezpečení je poskytováno ze systému státní sociální podpory a upravuje ho zákon o státní sociální podpoře.¹¹⁰ Podmínkou pro nárok na rodičovský příspěvek je osobní, celodenní a řádná péče rodiče o dítě, které je nejmladší v rodině, po celý kalendářní měsíc.¹¹¹ Nárok na rodičovský příspěvek trvá nejdéle do čtyř let věku dítěte, a to nejdéle do doby, než dojde k vyplacení celkové částky 220 000 Kč z důvodu péče o nejmladší dítě z rodiny. V zákoně o státní sociální podpoře jsou uvedeny další případy, které mohou nastat.

Rodičovskou dovolenou je tedy možné čerpat do tří let věku dítěte, ale rodičovský příspěvek lze pobírat ještě o rok déle - až do čtyř let věku dítěte. Tuto zjevnou disproporcii řeší zaměstnanci žádostí o poskytnutí pracovního volna na období, kdy je dítě ve věku tří let do jeho věku čtyř let. Zaměstnavatel může takovou žádost odmítnout.¹¹²

¹⁰⁷PICHRT: *Zákoník práce...*, s. 786 (§ 196 ZP).

¹⁰⁸ÚLEHLOVÁ: *Zákoník práce – Komentář...*, s. 672 (§ 196 ZP).

¹⁰⁹SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 1, s. 36.

¹¹⁰Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, §30 - §31.

¹¹¹BURDOVÁ, Eva. Rodičovský příspěvek, přídavek na dítě a porodné poskytované ze státní sociální podpory od 1. 1. 2009. *Právo a rodina*, 2009, č. 1, s. 7.

¹¹²PICHRT: *Zákoník práce...*, s. 790. (§ 196).

Nejvyšší soud se zabýval případem, kdy zaměstnankyně nenastoupila do práce po skončení rodičovské dovolené. Ve svém rozsudku¹¹³ uvedl, že pokud zaměstnankyně nenastoupí do práce po rodičovské dovolené z toho důvodu, že nemohla dítě umístit do mateřské školy nebo speciální mateřské školy a nemohla-li dítěti zajistit řádnou péči ani jinak, a vyrozuměla o tom svého zaměstnavatele, tak ten takové jednání nemůže považovat za zaviněné porušení pracovních povinností. Nemůže tedy z takového důvodu se zaměstnankyní rozvázat pracovní poměr.

Rodičovskou dovolenou se také zabýval SD EU v řadě svých rozhodnutí. V kauze *Zoi Chatzi v Ypourgos Oikonomikon*¹¹⁴ se projednávala žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o rodičovské dovolené¹¹⁵, uzavřené dne 14. 12. 1995 a tvořící přílohu směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. 12. 1997. Ustanovení 2 bod 1 výše zmíněné rámcové dohody nemůže být vykládáno v tom smyslu, že narození dvojčat zakládá právo na počet rodičovských dovolených odpovídajících počtu narozených dětí. V souladu se zásadou rovného zacházení SD EU míní, že dané ustanovení ukládá vnitrostátnímu zákonodárci povinnost zavést režim rodičovské dovolené, jež rodičům dvojčat zajistí v daném členském státě zacházení, které bude řádně zohledňovat jejich zvláštní potřeby. Úlohou vnitrostátního soudu je, aby ověřil, zda vnitrostátní úprava splňuje tento požadavek, a případně poskytl výklad této vnitrostátní úpravy, která musí být v souladu s právem EU.

6.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Zákoník práce upravuje v ustanovení § 197 ZP i situace, kdy rodiče nebo jiné osoby pečují o dítě, které není jejich vlastní. *„Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou mají tedy také zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří převzali do své péče nahrazující péči rodičů dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela.“* Tímto ustanovením je přiznáno právo na rodičovské pracovní volno i osobám, které nejsou biologickými rodiči dítěte a převzali dítě do své péče, což je v souladu se směrnicí Rady 96/34/ES.

¹¹³Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

¹¹⁴ Rozsudek SD EU ze dne 16. 9. 2010, *Zoi Chatzi v Ypourgos Oikonomikon*, C-149/10.

¹¹⁵Ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o rodičovské dovolené: *„Tato dohoda přiznává pracujícím, mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tři měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.“*

Rozhodnutím příslušného orgánu je míněno rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. Jde tedy o rozhodnutí soudu o svěřením dítěte, o svěřením dítěte do výchovy jiného občana než rodiče, o osvojení dítěte, o ustanovení občana poručníkem, o předběžném opatření o péči o dítě. Dále se může jednat o rozhodnutí, které vydal orgán sociálně-právní ochrany dětí o péči budoucího osvojitele o dítě nejméně po dobu tří měsíců, které se vydává před samotným rozhodnutím soudu o osvojení a o péči osoby, která by se chtěla stát pěstounem. Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou mají také zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří převzali do péče dítě, jehož matka zemřela.¹¹⁶

V ustanovení § 197 odst. 2 ZP se uvádí délka mateřské dovolené, která přísluší zaměstnankyni, jež převzala dítě do péče. Mateřská dovolená začíná dnem převzetí dítěte do péče a trvá po 22 týdnů. Pokud zaměstnankyně převzala do péče dvě nebo více dětí, tak je mateřská dovolená delší – 31 týdnů, ovšem nejdéle trvá do dne, kdy dosáhne dítě věku jednoho roku. Standardní délka mateřské dovolené je 28 nebo 37 týdnů u vícečetného porodu, u mateřské dovolené při převzetí dítě do péče vidíme, že se zkracuje o dobu před porodem a přizpůsobuje se tak svému účelu. V tomto případě nemůžeme mluvit o mateřské dovolené v souvislosti s pokročilým těhotenstvím a porodem, protože k nim vůbec nedochází.

Rodičovská dovolená, na kterou vzniká nárok při převzetí dítěte do péče nebo která navazuje na mateřskou dovolenou při převzetí dítěte do péče, přísluší ode dne převzetí dítěte do péče až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte lze tedy čerpat po stejně dlouhou dobu jako rodičovskou dovolenou, při které rodiče pečují o své vlastní dítě.¹¹⁷

V ustanovení § 197 odst. 3 ZP je řešena situace, kdy dojde k převzetí dítěte staršího tří let, nejvýše do věku sedmi let. V takovém případě mají zaměstnankyně a zaměstnanci právo na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů od převzetí dítěte do péče. Právo na 22 týdnů rodičovské dovolené mají i zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří převzali do péče dítě před jeho třetími narozeninami a doba 22 týdnů by uplynula po dosažení tří let věku dítěte. Rodičovská dovolená v tomto případě bude příslušet od převzetí takového dítěte po dobu 22 týdnů.

¹¹⁶ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – Komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 675 (§ 197 ZP).

¹¹⁷Tamtéž.

6.4 Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou oprávněni čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně dle ustanovení § 198 ZP. Zákon tedy umožňuje, aby se výchově dítěte věnovali celodenně oba dva rodiče. Z pohledu zaměstnavatele může být toto ustanovení problematické, protože si bude muset najít náhradu za dva své zaměstnance. Na druhou stranu lze říci, že v praxi se takové případy příliš nevyskytují, protože předpisy práva sociálního zabezpečení neumožňují souběh či zdvojení nároků na dávku při péči o totéž dítě. Není tedy možné, aby při společné péči o dítě po jeho narození pobírala matka peněžitou pomoc v mateřství a otec rodičovský příspěvek.¹¹⁸ Když rodiče pečují o jedno dítě, tak náleží rodičovský příspěvek vždy jen jednomu z rodičů. Záleží na dohodě mezi rodiči, kterému z nich bude tento příspěvek náležet.

K přerušení mateřské nebo rodičovské dovolené dojde, jestliže bylo dítě převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně či zaměstnanec nastoupí do práce. Pokud do práce nenastoupí, mateřská ani rodičovská dovolená se nepřerušuje. Nevyčerpaná část mateřské nebo rodičovské dovolené se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do péče zaměstnance či zaměstnankyně. Avšak i zde platí omezení věkovou hranicí tří let dítěte. To znamená, že jakmile dítě dosáhne věku tří let, tak se nevyčerpaná část mateřské nebo rodičovské dovolené neposkytuje.¹¹⁹

Mateřská a rodičovská dovolená nepřísluší zaměstnancům po dobu, po kterou o dítě nepečují. Dochází tak ke ztrátě nároku na část mateřské nebo rodičovské dovolené. Přestanou-li se zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě starat a z tohoto důvodu bylo dítě umístěno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, případně bylo dítě umístěno dočasně do kojeneckého či obdobného ústavu, ztrácejí zaměstnanci nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou. To však neplatí, pokud tam bylo dítě umístěno ze zdravotních důvodů. Nenastoupí-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec v takovém případě do práce, tak se jedná o neomluvenou absenci. Nejde o omluvenou nepřítomnost v práci, protože mateřská nebo rodičovská dovolená v této době ze zákona netrvá.¹²⁰

Pokud dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec je na rodičovské dovolené, tak jim přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě dva týdny ode dne, kdy dítě zemřelo, ale nejdéle do doby, kdy dítě dosáhlo jednoho roku. V případě úmrtí živě narozeného dítěte (v době čtyř týdnů do porodu) je nutné

¹¹⁸PICHRT: *Zákoník práce...*, s. 792 (§ 198 ZP).

¹¹⁹HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 288 – 289.

¹²⁰ÚLEHLOVÁ: *Zákoník práce - komentář...*, s. 677 (§ 198 ZP).

toto ustanovení vnímat v souvislosti s § 195 odst. 5 ZP, a tedy mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než šest týdnů ode dne, kdy se dítě narodilo.¹²¹

¹²¹PICHT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 792 (§ 198 ZP).

7 Ochrana proti rozvázání pracovního poměru

Ve snaze zabránit obcházení zvláštních pracovních podmínek dává zákoník práce zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o děti.¹²²

Požadavek stability pracovního poměru, který odpovídá celospolečenským i osobním zájmům zaměstnance, se projevuje v ustanoveních zákoníku práce o skončení pracovního poměru tím způsobem, že ke skončení může dojít jen ze závažných důvodů a způsoby, které jsou v zákoníku práce uvedeny. Cílem této úpravy je zabránit bezdůvodnému propouštění zaměstnanců.¹²³ Pracovní poměr může být obecně rozvázán výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou.

V ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP je dán zákaz dát výpověď určité skupině zaměstnanců. Jsou to zaměstnankyně, které jsou těhotné nebo čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou. Tito zaměstnanci jsou v ochranné době, což je období, během kterého jim nesmí být dána výpověď z pracovního poměru, i za předpokladu, že jsou splněny všechny ostatní podmínky výpovědi. Jedná se o zaměstnance, u kterých nastala právní událost, jež jim dočasně znemožnila možnost hledání nového zaměstnání.¹²⁴ Ochranná doba se však nevztahuje na ostatní pracovněprávní úkony vedoucí k rozvázání pracovního poměru.¹²⁵

Ke skončení pracovního poměru během těhotenství se vyjádřil Krajský soud v Bratislavě.¹²⁶ Krajský soud došel k názoru, že rozvázání pracovního poměru výpovědí v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, je právně neúčinné, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o jejím těhotenství věděl. Těhotná zaměstnankyně je proti výpovědi dokonce chráněna i v případě, že sama o svém těhotenství ještě neví.

Dle ustanovení § 55 odst. 2 ZP nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní, která je na mateřské dovolené a se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel však s nimi může rozvázat pracovní poměr výpovědí, a to z důvodů, pro které by jinak mohl zrušit pracovní poměr okamžitě. Absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru platí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené

¹²²BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 392.

¹²³VITÁSEK: *Pracovní podmínky těhotných...*, s. 130.

¹²⁴HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7 - 8, s. 2.

¹²⁵Takovým pracovněprávním úkonem je například uplynutí sjednané doby, na kterou byl uzavřen pracovní poměr.

¹²⁶Rozsudek KS v Bratislavě, sp. zn. 8 Co 730/66 (Rc 74/1967).

až do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.¹²⁷ Tuto obtížnou formulaci můžeme vyložit tak, že je *de facto* chráněn muž čerpající rodičovskou dovolenou po dobu, kdy žena by byla na mateřské dovolené, tj. většinou do 22, respektive 31 týdnů ode dne porodu.¹²⁸

Výpovědi může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr jen zcela výjimečně v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Podle ustanovení § 54 písm. a) ZP lze dát těmto zaměstnancům výpověď jen v případech stanovených v ustanovení § 52 písm. a) a b) ZP, tedy pouze pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Jde o případy, kdy dále není možné přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. V případě organizačním změn to však neplatí, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má práci vykonávat podle pracovní smlouvy.¹²⁹

SD EU se zabýval zákazem výpovědi z důvodu těhotenství v kauze C. L. Webb proti EMO Air Cargo Ltd.¹³⁰ Jednalo se o směrnici č. 76/207/ES, jejíž ustanovení čl. 2 a čl. 5 zakazuje propuštění těhotné zaměstnankyně. V dané kauze byla zaměstnankyně přijata do pracovního poměru na dobu neurčitou za účelem náhrady zaměstnankyně na mateřské dovolené. Nově přijatá zaměstnankyně však také otěhotněla. SD EU judikoval, že taková zaměstnankyně nemůže být propuštěna z toho důvodu, že není schopná splnit svůj závazek pracovat. Komunitární právo garantuje těhotným ženám ochranu, která není závislá na tom, zda nepřítomnost těhotné zaměstnankyně na pracovišti je podstatná pro správné fungování zaměstnavatele.¹³¹

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 392.

¹²⁸ HŮRKA, Petr. K zakazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7 - 8, s. 3.

¹²⁹ HŮRKA: *Pracovní právo*..., s. 339.

¹³⁰ Rozsudek SD EU ze dne 14. 7. 1994, *C. L. Webb proti EMO Air Largo Ltd.*, C – 32/93.

¹³¹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 345 (§ 53 ZP).

8 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

V této části diplomové práce se budu zabývat zvláštními pracovními podmínkami mladistvých zaměstnanců. Zákoník práce této skupině zaměstnanců v řadě svých ustanovení poskytuje zvýšenou ochranu. V následujících dvou kapitolách rozeberu mimo jiné i důvody, které zákonodárce vedly k tomu, aby byly upraveny zvláštní pracovní podmínky mladistvých.

8.1 Pojem mladistvý a jeho pracovněprávní způsobilost

V teorii, ale i v praxi se často zaměřují pojmy „mládež“, „mladistvý“ a „nezletilý“. Pojem „mládež“ je dosti široký a můžeme říci, že zahrnuje všechny mladé občany. Zákoník práce v § 350 odst. 2 uvádí definici pojmu mladiství zaměstnanci: „*Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let.*“ Věková hranice, do níž se zaměstnancům poskytuje v pracovních vztazích zvýšená ochrana, je tedy pevně stanovena. Bylo by totiž komplikované zkoumat fyzickou a psychickou vyspělost každého mladého zaměstnance zvlášť. Dalším důvodem pro stanovení dané věkové hranice je také to, že fyzický a rozumový vývoj mladých lidí je zpravidla ukončován v době kolem 18 let věku. Také občanský zákoník¹³² považuje hranici 18 let za hranici, kdy občan nabývá plné způsobilosti k právním úkonům a zároveň dosahuje zletilosti.¹³³

Někdy je třeba poskytnout stejnou ochranu jako mladistvým zaměstnancům také zaměstnancům starším 18 let. Vláda má možnost rozšířit zákaz výkonu některých prací i pro občany do 21 let. Dolní věková hranice, která by vymezovala pojem mladistvého zaměstnance, výslovně dána není.¹³⁴

Při stanovení dolní věkové hranice je však možné vycházet z ustanovení § 6 ZP: „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku.*“ Způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích tedy nabývají zaměstnanci dovršením 15 let. Zároveň je třeba zmínit omezení, které spočívá v tom, že jako nástup do zaměstnání nelze sjednat den, který předchází ukončení povinné školní docházky¹³⁵ zaměstnance.

¹³² Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ KUBIŠTA, Jaroslav, KOPECKÝ, Petr. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. 1. vydání. Pardubice: Dům techniky ČSVTS Pardubice, 1979, s. 11.

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

¹³⁵ Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejdéle však do konce školního roku, v němž žák dosáhne věku sedmnácti let.

Výjimku ze zásady vzniku pracovněprávní způsobilosti dnem dosažení věku 15 let stanoví ustanovení § 252 odst. 2 ZP, protože je podle něj možné uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne věku 18 let. Neplatná by tedy byla dohoda uzavřená s mladším zaměstnancem.¹³⁶

Pojem „mladistvý“ musíme také odlišovat od občanskoprávního pojmu „nezletilý“. Pro nabytí zletilosti je stanovena hranice 18 let. Je ovšem možné zletilosti nabýt i dříve, a to uzavřením manželství. Pokud uzavře manželství zaměstnankyně nebo zaměstnanec mladší 18 let, tak se stávají zletilými. V pracovněprávních vztazích je jim ale i nadále poskytována zvýšená ochrana jako mladistvým.¹³⁷

Zákoník práce již neupravuje povinnou spolupráci zaměstnavatele se zákonnými zástupci mladistvého. Zaměstnavatel není povinen oznamovat skutečnosti týkající se pracovního poměru uzavřeného s mladistvým zaměstnancem jeho zákonným zástupcům. Dle starší právní úpravy¹³⁸ se vyžadoval jejich souhlas k uzavření pracovního poměru s mladistvým. Nyní je stanoveno, že pro pracovněprávní vztahy má mladistvý plnou způsobilost k právním úkonům dosažením 15 let a jeho zákonní zástupci nemají právo do pracovního poměru zasahovat.¹³⁹

Dle mého názoru ještě nemá mladistvý zaměstnanec dostatečné životní zkušenosti na to, aby mohl sám posoudit, zda je pro něho vhodné uzavřít či neuzavřít pracovní poměr. Mám za to, že mladí lidé, kterým ještě nebylo 18 let, nedokážou posoudit všechny možné dopady uzavření pracovního poměru. Myslím, že by bylo lepší, kdyby zákonní zástupci mladistvých mohli spolupracovat se zaměstnavatelem při řešení důležitých otázek, které se mladistvých týkají. Zejména by se mělo jednat o uzavření pracovní smlouvy a rozvázání pracovního poměru.

¹³⁶ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 1, s. 19.

¹³⁷BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

¹³⁸Jednalo se o ustanovení § 163 a § 164 zákona č. 1965/65, zákoníku práce, ve znění zákona 46/2004 Sb. účinnému ke dni 1. 3. 2004. Výše zmíněný § 164 odst. 1 zněl: „K uzavření pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen si vyžádat vyjádření zákonného zástupce, jde-li o mladistvého zaměstnance.“ Druhý odstavec ustanovení § 164: „Výpověď daná mladistvému zaměstnanci i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele musí být dány na vědomí též jeho zákonnému zástupci. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo má-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, je zaměstnavatel povinen si vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.“

¹³⁹BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 906 (§ 243 ZP).

8.2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Trvalým a pravidelným zdrojem pracovních sil je i mládež. U mládeže je třeba dbát na zdravý fyzický a psychický rozvoj, proto není žádoucí, aby byla mládež zaměstnávána pracemi, které by mohly tento rozvoj narušit nebo dokonce ohrozit.¹⁴⁰

V souladu s ustanovením článku 29 odst. 1 LZPS mají mladiství právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. V ustanovení článku 29 odst. 2 jim LZPS stanoví právo na ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Jedná se o významná sociální práva.

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých lze vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvého zaměstnance a povinností či právem doporučených plnění na straně zaměstnavatele a státních orgánů. Jejich účelem je zajistit mladistvým zaměstnancům rozvoj tělesných a duševních schopností v pracovněprávních vztazích. Specifické pracovní podmínky mladistvých představují diferenciaci od ostatních obecných pracovních podmínek zaměstnanců.¹⁴¹

Pracovními podmínkami se rozumějí podmínky v nejširším slova smyslu: podmínky vyplývající z působení pracovního prostředí a rovněž podmínky ostatní, které zabezpečují všestranný rozvoj mladistvého. Je třeba, aby zvláštní pracovní podmínky pojednávaly o vytváření příznivých pracovních podmínek pro všestranný rozvoj mladistvého, o ochraně mladistvého při některých důležitých právních úkonech, o zaměstnávání přiměřenou prací, o zvláštní úpravě pracovní doby mladistvého zaměstnance, o ochraně při samotném výkonu práce a o omezení či úplném zákazu některých prací a pracovišť.¹⁴²

Právní úprava pracovních podmínek mladistvých zohledňuje zejména faktor biologický a faktor společenský. Biologický faktor vychází z požadavku, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit jejich mladý organismus. Na prvním místě je tedy zdraví mladého člověka. Společenský faktor vychází ze skutečnosti, že mladí lidé mají málo takových důležitých životních zkušeností, které by jim umožnily správně se orientovat v některých důležitých otázkách a posoudit následky svého jednání.¹⁴³

Ustanovení § 243 a § 244 ZP stanoví obecné zásady, které se uplatňují při zaměstnávání mladistvých. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet zvláštní úpravou pracovních podmínek příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních

¹⁴⁰HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 341.

¹⁴¹BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 393-394.

¹⁴²POLÁČEK, Jan, KALENSKÁ, Marie. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. s. 92.

¹⁴³HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 342.

schopností mladistvého zaměstnance. Tato povinnost je pouze deklaratorní a její nedodržování není sankcionováno.¹⁴⁴ Generální klauzuli, která je dále rozvinuta v dalších ustanoveních zákoníku práce a prováděcích předpisech představuje ustanovení § 244 ZP: *„Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.“* Zákonodárce v tomto ustanovení ještě zdůrazňuje povinnost zaměstnavatele, která obecně stanoví potřebu vytváření pracovních podmínek, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňování rizikové a namáhavé práce, která je uvedena v ustanovení § 102 odst. 1 ZP.¹⁴⁵

Ochranou mladistvých zaměstnanců se zabývají i unijní a mezinárodní právo. Jedná se zejména o směrnici Rady 2000/78/ES, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a Úmluvu MOP č. 138/1973, která pojednává o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání.

¹⁴⁴RANDLOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 435 (§ 244 ZP).

¹⁴⁵GRITZEROVÁ: *Komentář s judikaturou...*, s. 768 (§ 244 ZP).

9 Jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých

9.1 Přesčasová a noční práce mladistvých, jiná přiměřená práce

V zákoníku práce je stanoven zákaz zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci.

Zákaz výkonu práce přesčas je zákazem absolutním. Není relevantní, zda zaměstnavatel práci přesčas mladistvému zaměstnanci přikáže nebo se s ním na jejím výkonu dohodne. Ochrana před prací přesčas mladistvému poskytuje ustanovení § 79a ZP, který stanovuje nejvyšší přípustnou délku týdenní pracovní doby pro mladistvé zaměstnance, ta činí maximálně 40 hodin.¹⁴⁶ Délka směny nesmí činit víc jak osm hodin. Pokud by zaměstnavatel přiděloval mladistvému zaměstnanci práci ve vyšším rozsahu, tak za to bude sankcionován. Zaměstnavatel by si tak vždy měl zjistit, zda mladistvý nevykonává pracovněprávní vztah také u jiného zaměstnavatele. Nemusí se jednat jen o pracovní poměr, ale i o dohodu o vykonání práce či dohodu o pracovní činnosti. Týdenní pracovní doba u všech těchto pracovněprávních vztahů nesmí být delší než 40 hodin.¹⁴⁷

Od 1. ledna 2012 je zákaz práce přesčas v zákoníku práce výslovně uveden. Do konce prosince 2011 se zákaz práce přesčas dovozoval. Lze tedy říci, že zákonodárce považuje ochranu mladistvého zaměstnance před prací přesčas za velmi významnou, a tedy raději přímo vložil její výslovný zákaz do textu zákona.¹⁴⁸

Ze zákazu práce přesčas je možné udělit výjimku mladistvým zaměstnancům, kteří jsou starší než 16 let. Ti mohou konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, pokud je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Na takovou práci mladistvého zaměstnance musí být stanoven dohled zaměstnance staršího 18 let, je-li takový dohled nezbytný pro ochranu mladistvého zaměstnance. Zákoník práce v ustanovení § 245 odst. 1 dále stanoví, že noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na denní část směny. Noční práci může tedy mladistvý vykonávat jen od 22 do 23 hodin nebo od 5 do 6 hodin.

Zaměstnavatel má dále povinnost poskytovat jinou přiměřenou práci mladistvému zaměstnanci. Tato jiná přiměřená práce má odpovídat kvalifikaci mladistvého a poskytuje se, pokud není mladistvý schopen vykonávat práci z důvodu obecného zákazu práce pro všechny mladistvé nebo práci není schopen vykonávat ze zdravotních důvodů, které má potvrzeny

¹⁴⁶Tato úprava je v souladu se směrnicí Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.

¹⁴⁷BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 907 (§ 243 ZP).

¹⁴⁸Tamtéž, s. 910.

lékařským posudkem.¹⁴⁹ Povinnost zaměstnavatele poskytnout mladistvému jinou přiměřenou práci se vztahuje jen na práce, pro které se dostalo mladistvému výchovy k povolání.

9.2 Práce mladistvým zakázané

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.¹⁵⁰ Z tohoto zákazu neexistuje výjimka. V zákoníku práce je dále kladen důraz na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti organismu mladistvých zaměstnanců. Jsou zakázány všechny práce, které by byly pro mladistvé s ohledem na jejich věk a výše zmíněné zvláštnosti nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Seznam prací, které jsou pro mladistvé zakázány, je uveden ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví.¹⁵¹ Příkladem takových zakázaných prací je práce v pracovních polohách bez možnosti střídání, které jsou trvale vykonávané vsedě nebo vstoje nebo práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí. Podrobnosti stanoví vyhláška. Ministerstvo zdravotnictví připravuje vyhlášku ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Vyhláška může rozšířit zákaz některých prací i na zaměstnance ve věku do 21 let. Mladiství mohou vykonávat práce zakázané vyhláškou, pokud je to třeba pro výkon jejich budoucího povolání a vyhláška to stanoví.¹⁵²

Zaměstnavatel dále nesmí mladistvé zaměstnávat pracemi, při kterých hrozí zvýšené nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohla být mladistvým zaměstnancem ohrožena bezpečnost či zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob. Nebezpečí je třeba posuzovat z hlediska obecného. Není podstatné, že mladistvý má v individuálním případě určité zkušenosti nebo je zručnější, než ostatní zaměstnanci v jeho věku. Mladistvý tedy nesmí být například zaměstnán u určitého stroje, který je zastaralý, a proto při jeho obsluze hrozí zvýšené nebezpečí úrazu, i kdyby byl o vlastnostech stroje poučen a daný typ stroje znal. U mladistvého zaměstnance je třeba vždy počítat s tím, že nemá takové zkušenosti nebo zručnost a utvrzené pracovní návyky jako zaměstnanci, kteří v daném oboru pracují několik let.¹⁵³ Vždy je tedy třeba brát v úvahu, že mladistvý by mohl vystavit nebezpečí ostatní zaměstnance svou nezkušeností a nedostatečností praxí v oboru.

¹⁴⁹Tamtéž.

¹⁵⁰K tomu blíže ustanovení § 246 odst. 1 ZP.

¹⁵¹Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

¹⁵²GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 513.

¹⁵³POLÁČEK, KALENSKÁ: *Učební poměr a zvláštní...*, s. 123.

Je na zaměstnavateli, aby posoudil, zda hrozí výše zmíněné nebezpečí a proto mladistvý takovou práci nesmí vykonávat.¹⁵⁴

9.3 Seznam mladistvých zaměstnanců

Zákoník práce v ustanovení § 246 odst. 5 ZP zakládá povinnost zaměstnavatele vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něho zaměstnáni a vést o nich zákonem požadované údaje¹⁵⁵. Toto ustanovení je velmi podstatné z hlediska kontroly věku mladistvých zaměstnanců. Pro Českou republiku totiž vstoupila v platnost 24. dubna 2008 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání.¹⁵⁶

Povinnost vedení seznamu má zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům mladším 18 let, kteří konají práci v pracovním poměru, na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

9.4 Lékařské vyšetření

Lékařská péče úzce souvisí s ochranou mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel je povinen na své náklady ověřovat zdravotní stav mladistvých zaměstnanců ve stanovených lhůtách a ve stanovených případech. Lékařské vyšetření mladistvého se požaduje vždy před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci. Prohlídky by měly být prováděny pravidelně, minimálně jednou ročně.¹⁵⁷ Četnost zdravotních prohlídek musí být zaměstnavatelem zvolena vždy s ohledem na namáhavost, rizikovost a možné zdravotní ohrožení vyplývající z druhu vykonávané práce.

Ověřování zdravotní způsobilosti mladistvých je považováno za tak významné, že jej upravuje na rozdíl od povinných prohlídek ostatních zaměstnanců zákoník práce. Ověřování zdravotní způsobilosti ostatních zaměstnanců upravují zvláštní právní předpisy, zejména zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a předpisy jej provádějící.

Povinnosti zaměstnavatele zabezpečit lékařské vyšetření mladistvého odpovídá povinnost mladistvého se takovému vyšetření podrobit.¹⁵⁸

¹⁵⁴BOGNÁROVÁ: *Zákoník práce - Komentář...*, s. 911 (§ 246 ZP).

¹⁵⁵Dle § 246 odst. 5 ZP má seznam obsahovat jméno, příjmení, datum narození, druh práce, kterou mladistvý zaměstnanec vykonává.

¹⁵⁶GRITZEROVÁ: *Komentář s judikaturou...*, s. 771 (§ 246 ZP).

¹⁵⁷KOCOUREK: *Zákoník práce...*, s. 425 (§ 168 ZP).

¹⁵⁸BOGNÁROVÁ: *Zákoník práce – Komentář...*, s. 913 (§ 247 ZP).

Posudkový závěr lékaře týkající se zdravotní způsobilosti mladistvého zaměstnance je pro zaměstnavatele závazný. Konstatuje-li lékař nezpůsobilost mladistvého zaměstnance k výkonu práce nebo pracovní způsobilost ale s určitým omezením, není přípustné, aby zaměstnavatel dovolil, aby mladistvý pro něho zakázané práce konal. Zaměstnavatel je povinen převést mladistvého zaměstnance na jinou práci.¹⁵⁹ Tuto povinnost mu ukládá ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) ZP, který stanoví, že pozbyl-li mladistvý zaměstnanec kvůli svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, tak je zaměstnavatel povinen převést ho na jinou práci. Zdravotní stav mladistvého musí být potvrzen lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává. V ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP zakazuje mladistvému zaměstnanci konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Pokud není možné převést zaměstnance na jinou práci v rámci pracovní smlouvy, tedy beze změny sjednaného druhu práce, má zaměstnavatel možnost převést mladistvého zaměstnance na práci jiného druhu. Převedení na práci jiného druhu než je uveden ve smlouvě, je možné i bez souhlasu zaměstnance. Při převedení zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel povinnost přihlídnout k tomu, aby daná práce byla pro mladistvého vhodná s ohledem na jeho zdravotní stav, na jeho schopnosti a jeho kvalifikaci. Zaměstnavatel si musí uvědomit, že existují pro mladistvé zákazy konat určité práce. Může nastat situace, že zaměstnavatel nebude mít pro mladistvého jinou vhodnou práci. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 ZP a mladistvému zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Pozbyl-li mladistvý vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilosti dále dlouhodobě konat dosavadní práci a je-li to uvedeno v lékařském posudku, může být s mladistvým zaměstnancem ukončen pracovní poměr. V ustanovení § 52 písm. e) ZP upravuje výpověď pro obecnou zdravotní nezpůsobilost a v ustanovení § 52 písm. d), nesmí-li mladistvý zaměstnanec dále konat práci kvůli pracovnímu úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání.¹⁶⁰

¹⁵⁹Tamtéž.

¹⁶⁰BOGNÁROVÁ: *Zákoník práce - Komentář...*, s. 913 - 914 (§ 247 ZP).

10 Srovnání české a nizozemské právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých

Nizozemské pracovní právo je upraveno v občanském zákoníku, tzv. *Nieuw Burgerlijk Wetboek*,¹⁶¹ který se skládá z deseti knih. Obsahem sedmé knihy jsou mimo jiné i pracovní podmínky. Podrobněji jsou pracovní podmínky upraveny v jednotlivých zákonech, např. v zákoně o pracovních podmínkách nebo v zákoně o pracovní době.¹⁶²

Nejprve bych se chtěla zmínit o pracovněprávní způsobilosti a její úpravě v nizozemském právu. Nizozemci dosahují zletilosti v 18 letech. Pracovní smlouvu však může uzavřít každý, kdo dosáhl věku 16 let nebo uzavřel manželství.¹⁶³ Zletilosti se dle českého práva dosahuje také v 18 letech. Odlišná je věková hranice pro způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích.

Možnost zaměstnávání mladistvých upravuje článek 7: 612 nizozemského občanského zákoníku. V prvním odstavci tohoto ustanovení je zakotveno, že právní způsobilost k uzavření pracovní smlouvy nabývají občané dosažením věku 16 let. Mladiství, kteří jsou starší 16 let, tedy nepotřebují k uzavření nebo vypovězení pracovní smlouvy souhlas svého zákonného zástupce. Pracovní smlouvy uzavřené s občany staršími 16 let jsou založeny na stejném základu jako pracovní smlouvy uzavřené se zletilými občany. Zaměstnavatel má povinnost platit mzdu přímo nezletilému zaměstnanci a zaměstnanec má právo na změnu pracovního poměru či na jeho výpověď.¹⁶⁴ Pracovněprávní způsobilost je dle českého práva stanovena takto: „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost nabývat práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let.*“¹⁶⁵ Podmínkou pro dosažení pracovněprávní způsobilosti zaměstnanců dle českého práva je tedy dosažení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky.

Z výše uvedeného vyplývá, že nizozemská právní úprava způsobilosti k právním úkonům v pracovněprávních vztazích je přísnější v ohledu na věk.

¹⁶¹ Zákon ze dne 5. 12. 1991, *Nieuw Burgerlijk Wetboek*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶² SKUBAL, Jaroslav. *Pracovní právo v Nizozemsku* [online]. cak.cz, [cit. 13. 3. 2013]. Dostupné na <<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1197>>.

¹⁶³ JACOBS, Antoine T. J. M. *Labour Law in The Netherlands*. Hague: Kluwer Law International, 2004, s. 54.

¹⁶⁴ Tamtéž.

¹⁶⁵ Vymezení pojmu pracovněprávní způsobilost nalezneme v § 6 ZP.

Dle mého názoru je zarážející, že ještě před rokem 1956 musela mít vdaná žena, státní příslušnice Nizozemska, souhlas svého manžela, aby mohla uzavřít pracovní smlouvu. V roce 1956 bylo toto opatření zrušeno a nyní nejsou žádné rozdíly mezi způsobilostí mužů a žen uzavřít pracovní poměr.¹⁶⁶

10.1 Děti a mladiství zaměstnanci

První zákon směřující proti dětské práci byl v Nizozemsku vydán v roce 1874. Zakazoval dětem mladším 12 let, aby pracovaly. Tento zákon se v počátcích své účinnosti moc nedodržel. Ke zlepšení situace došlo až v roce 1889, kdy začali vykonávat svou činnost první dozorčí úředníci. Počet inspektorů byl v počátcích činnosti inspekce velmi nízký, byli pouze tři. Postupem času byl zákaz stále více dodržován a zvyšoval se věk, kdy děti nastupovaly do práce.¹⁶⁷

Ochranu dětí a mladistvých nyní zajišťuje speciální zákon, tzv. *Arbeidstijdenwet*¹⁶⁸. Tento zákon vymezuje pojem „mladý pracovník“ a „dítě“. Mladý pracovník je osoba ve věku 16 a 17 let a dítětem se rozumí osoba mladší 16 let. Výše zmíněný zákon zakazuje pracovat dětem. Z tohoto zákazu je udělena výjimka dětem starším 12 let, které mohou konat lehké práce v určitém vymezeném čase. Děti mohou vykonávat lehkou práci mimo dobu, kdy jsou ve škole a mají vyučování. Mohou jim být uděleny i další výjimky, ale pouze Inspektorátem práce. Inspektorát práce takovou výjimku udělí pouze v individuálním případě a za předpokladu, že je lehká práce vykonávaná v zájmu výkonu budoucího povolání dítěte, vzdělávání dítěte nebo v zájmu rozvíjení uměleckého talentu dítěte.¹⁶⁹

Podle českého zákoníku práce je zakázáno pracovat osobám mladším 15 let.¹⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů¹⁷¹ ovšem umožňuje, aby děti (osoby mladší 15 let) vykonávaly uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost. Jedná se o aktivity, které jsou vykonávány zejména amatérsky, například vystoupení dítěte na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou. Nejedná se však o práci

¹⁶⁶ JACOBS: *Labour Law...*, s. 54.

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ Zákon ze dne 23. 11. 1995, *Arbeidstijdenwet*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁹ JACOBS: *Labour Law...*, s. 54.

¹⁷⁰ § 346a ZP: „Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.“

¹⁷¹ Ustanovení § 121 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

v pracovněprávním vztahu. Dítěti se poskytuje ochrana pro výkon této činnosti, proto je třeba, aby dítě mělo zvláštní povolení, které vydává Úřad práce.¹⁷²

V Nizozemsku vedle úpravy týkající se dětí existují i omezení pro mladistvé zaměstnance. Zákon dovoluje mladistvým (starším 16 let) vykonávat pouze denní práci a pouze práci v souladu s povinnou školní docházkou¹⁷³. Nesmějí vykonávat práci přesčas¹⁷⁴. V prvním roce po ukončení povinné školní docházky, může mladistvý pracovat pouze tři dny v týdnu. Zbývající dva dny jsou vyhrazeny ke zvláštnímu druhu vzdělávání, které poskytují specializované instituce.¹⁷⁵ V českém právu taková omezení nenalezneme. Mladistvý musí splnit pouze dvě podmínky, aby mohl uzavřít pracovní poměr - dosáhnout věku 15 let a mít dokončenou povinnou školní docházku.

10.2 Pracovní podmínky žen

Nizozemské právo poskytuje zvýšenou ochranu těhotným zaměstnankyním, kojícím zaměstnankyním a zaměstnankyním, které mají malé děti. Ochrana je poskytována stejné skupině žen jako v českém právu a jejím cílem je chránit především těhotenství a mateřství. Zahraniční právní úprava výslovně požaduje, aby zaměstnankyně byly v privilegovaném postavení vůči ostatním zaměstnancům.¹⁷⁶

Podle ustanovení článku 7:670 odst. 2 nizozemského občanského zákoníku nesmí být propuštěna těhotná žena a žena, která nastoupila na mateřskou dovolenou. Občanský zákoník tedy ženám poskytuje ochranu před rozvázáním pracovního poměru v době, kdy by si jen stěží mohly najít novou práci. Obdobnou ochranu zakotvuje i český zákoník práce.

Pracovní dobu těhotných zaměstnankyň upravuje tzv. *Arbeidstijdenwet*,¹⁷⁷ tedy zákon o pracovní době. Těhotné zaměstnankyně nesmějí pracovat přesčas a vykonávat noční směny.¹⁷⁸ Cílem této úpravy pracovních podmínek, je chránit zdraví ženy a jejího nenarozeného dítěte. Pro těhotné zaměstnankyně tedy platí stejná zákonná omezení týkající se zákazu práce přesčas jako pro těhotné zaměstnankyně v České republice.

¹⁷² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 219.

¹⁷³ Povinná školní docházka je v Nizozemí od prvního dne v měsíci, kdy bylo dítěti pět let, až do konce školního roku, kdy mu bylo šestnáct let.

¹⁷⁴ Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

¹⁷⁵ JACOBS: *Labour Law...*, s. 55.

¹⁷⁶ Tamtéž, s. 60.

¹⁷⁷ Zákon ze dne 23. 11. 1995, *Arbeidstijdenwet*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁸ MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND EMPLOYMENT. *The Working Hours Act: Information for employers and employees* [online]. 20. února 2010 [cit. 17. 3. 2013]. Dostupné na <http://www.inspectieszw.nl/images/160_working%20hours%20act_febr10_tcm335-313872.pdf>.

Zákon o pracovní době také upravuje institut přestávek ke kojení. Ty se poskytují zaměstnankyni, jakmile se vrátí po mateřské dovolené zpět do práce. Přestávky ke kojení zaměstnankyni přísluší dle potřeby ale maximálně v délce jedné čtvrtiny pracovní doby. Přestávky jsou určeny pro kojení dětí do věku devíti měsíců. Stejně jako v českém pracovním právu, má zaměstnavatel povinnost poskytnout ke kojení vhodný prostor, kde má zaměstnankyně dostatečné soukromí.¹⁷⁹ V české právní úpravě přísluší zaměstnankyni přestávky ke kojení do patnácti měsíců věku dítěte a jejich délka je závislá na věku kojeného dítěte. Myslím si, že česká právní úprava přestávek kojení je vhodnější, protože umožňuje zaměstnankyni kojit dítě až do 15 měsíců jeho věku, tedy po celou dobu, po kterou to dítě potřebuje.

Zaměstnankyně mají povinnost zavčas informovat svého zaměstnavatele o tom, že chtějí odejít na mateřskou dovolenou. Nejpozději to musejí učinit tři týdny před nástupem na mateřskou dovolenou a zároveň musejí předložit tzv. *zwangerschapsverklaring*, což je listina vydaná lékařem, která potvrzuje těhotenství zaměstnankyně a na níž je vyznačeno datum předpokládaného porodu.¹⁸⁰

Zvláštní postavení zaměstnankyň je upraveno rovněž ve speciálním zákoně, v tzv. *Wet Arbeid en Zorg*.¹⁸¹ Dle ustanovení třetího článku tohoto zákona přísluší zaměstnankyním mateřská dovolená (tzv. *zwangerschapsverlof*) v celkové délce 16 týdnů. Těhotná zaměstnankyně má možnost volby. Může odejít na mateřskou dovolenou v rozmezí čtyř nebo šesti týdnů před porodem. Po porodu má zaměstnankyně právo na deset nebo dvanáct týdnů mateřské dovolené, podle toho, kdy na mateřskou nastoupila. V případě předčasného porodu stále platí nárok zaměstnankyně na mateřskou dovolenou v délce 16 týdnů. V případě pozdního porodu je mateřská dovolená delší než 16 týdnů, protože se počet dní před porodem „navíc“ připočítává k celkové době dovolené. V průběhu mateřské dovolené je zaměstnankyně finančně zabezpečena peněžitými dávkami z fondu sociálního zabezpečení. Pobírá příspěvek ve výši 100% svého výdělku před nástupem na mateřskou dovolenou, ale maximální denní výše příspěvku je 153 euro.¹⁸²

Nizozemská právní úprava umožňuje oběma rodičům odejít na rodičovskou dovolenou tzv. *ouderschapsverlof*. Během rodičovské dovolené však rodiče nemají nárok na žádné

¹⁷⁹ Tamtéž.

¹⁸⁰ AGARWAL-JANS, Sheba. *Having a baby in the Netherlands: Employee rights*. [online] expatica.com, 21. 3. 2011 [cit. 14. 3. 2013]. Dostupné na <<http://www.expatica.com/hr/story/Having-a-baby-in-the-Netherlands-Employee-rights.html>>.

¹⁸¹ Tzv. *Wet Arbeid en Zorg* – Zákon o pracovních podmínkách, který nabyl účinnosti v roce 2001.

¹⁸² JACOBS: *Labour Law...*, s. 80 - 81.

dávky.¹⁸³ Rodič, který zůstane doma s dítětem, je tudíž bez vlastního příjmu a rodinu musí finančně zabezpečit druhý z partnerů.

Rodičovská dovolená je limitována věkem dítěte, nejdříve ji lze poskytnout od šesti měsíců dítěte a může maximálně trvat do osmi let dítěte. Nárok na rodičovskou dovolenou má zaměstnanec, který pracoval pro svého zaměstnavatele alespoň jeden rok. Délka rodičovské dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, se vypočítá pomocí speciálního vzorce, který zohledňuje počet odpracovaných hodin týdně. Otcové mají právo na dva dny placené dovolené (tzv. *kraamverlof*), když se dítě narodí. Náhrada mzdy jim v takovém případě náleží od zaměstnavatele.¹⁸⁴

Mateřská dovolená dle českého práva přísluší zaměstnankyni v délce 28 týdnů nebo 37 týdnů v případě vícečetného porodu. Rodičovská dovolená je limitována třemi lety věku dítěte¹⁸⁵. Rozdíl mezi tuzemskou a nizozemskou právní úpravou spatřuji v celkové délce těchto překážek v práci na straně zaměstnance a ve výši příspěvků, které se zaměstnancům poskytují.

Mateřská dovolená v České republice patří mezi nejdelší ze všech států EU. Mateřská dovolená dle nizozemské právní úpravy se naopak řadí mezi nejkratší v EU.¹⁸⁶

Myslím si, že česká úprava mateřské dovolené je vhodná, protože umožňuje matkám starat se o dítě delší dobu než je zvykem v jiných státech EU. Péči matky dítěti nic nenahradí, a proto by měla mateřská dovolená trvat alespoň 28 týdnů a po jejím skončení by měli mít rodiče nárok na rodičovskou dovolenou. V Nizozemsku se neposkytuje žádný peněžitý příspěvek na období, kdy rodiče využívají práva na rodičovskou dovolenou. V mnoha zemích EU je totiž zvykem dávat děti už ve velmi útlém věku do jeslí, aby oba rodiče mohli pracovat.

V právní úpravě pracovních podmínek žen a mladistvých zaměstnanců v České republice a v Nizozemsku najdeme určité odlišnosti. Za účelem shrnutí poznatků z této kapitoly jsem vypracovala následující tabulku:

¹⁸³ GOLLA, Petr. EU – kde je rodičovská dovolená nejdelší a nevyšší? [online]. finance.cz, 7. 9. 2009 [cit. 17. 3. 2013]. Dostupné na <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi-/>>.

¹⁸⁴ *Dutch parental leave too short, says Unicef*. [online] DutchNews.nl, 11. 12. 2008 [cit. 20. 3. 2013]. Dostupné na <http://www.dutchnews.nl/news/archives/2008/12/dutch_parental_leave_too_short.php>.

¹⁸⁵ Rodičovskou dovolenou je možné čerpat do tří let věku dítěte, ale rodičovský příspěvek lze pobírat ještě o rok déle, tedy až do čtyř let věku dítěte. Tuto disproporci právní úpravy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení řeší zaměstnanci žádostí o poskytnutí pracovního volna na období, kdy je dítě ve věku tří let, do jeho věku čtyř let. Zaměstnavatel může takovou žádost odmítnout.

¹⁸⁶ GOLLA, Petr. EU – kde je rodičovská dovolená nejdelší a nevyšší? [online]. finance.cz, 7. 9. 2009 [cit. 17. 3. 2013]. Dostupné na <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi-/>>.

Tabulka č. 1: Komparace

	<i>NIZOZEMSKO</i>	<i>ČESKÁ REPUBLIKA</i>
<i>Věková hranice pro pracovní způsobilost</i>	16 let	15 let
<i>Zákaz práce pro mladistvé zaměstnance</i>	Zákaz práce přesčas a noční práce.	Zákaz práce přesčas a noční práce.
<i>Zákaz práce pro těhotné zaměstnankyně</i>	Zákaz práce přesčas a noční práce.	Zákaz práce přesčas.
<i>Přestávky ke kojení</i>	Jsou poskytovány do devíti měsíců věku dítěte. Maximálně však mohou trvat ¼ směny.	Jsou poskytovány do 15 měsíců věku dítěte. Dvě nebo jedna půlhodinová přestávka dle věku dítěte za směnu.
<i>Mateřská dovolená</i>	Nástup nejdříve šest týdnů před porodem. Poskytuje se na 16 týdnů. Zaměstnankyně dostává dávky z fondu sociálního zabezpečení.	Nástup nejdříve osm týdnů před porodem. Poskytuje se na 28 nebo 37 týdnů. Zaměstnankyně pobírá peněžitou pomoc v mateřství.
<i>Rodičovská dovolená</i>	Poskytuje se v rozmezí od šesti měsíců dítěte do jeho osmi let. Speciální vzorec pro výpočet její délky. Rodiče nepobírají žádné dávky.	Poskytuje se do tří let věku dítěte. Rodiče pobírají po celou dobu rodičovský příspěvek.

Zdroj: autor na základě jinde v textu citovaných zdrojů.

Závěr

Když jsem začínala pracovat na této diplomové práci, měla jsem pouze obecné povědomí o pracovních podmínkách žen a mladistvých zaměstnanců. Při studiu podkladů k této práci jsem hlouběji pronikla do dané problematiky a uvědomila jsem si, o jak důležité téma pracovního práva se jedná.

K problematice zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých existuje rozsáhlá literatura, která je však staršího data. Dané téma jsem se snažila pojmout i z pohledu mezinárodní a komunitární úpravy, neboť mezinárodní úmluvy a členství České republiky v Evropské unii výrazně ovlivňují naše vnitrostátní pracovní právo. Myslím si, že směrnice Evropské unie, které musíme implementovat, jsou ku prospěchu věci, protože ještě zlepšují úpravu pracovních podmínek.

Mám za to, že české pracovní právo je ve srovnání se zahraničními právními úpravami na dobré úrovni. Zákoník práce chrání vymezené skupiny zaměstnanců, které tuto ochranu potřebují. Problém spatřuji spíše v tom, že zaměstnavatelé se stále zdráhají zaměstnávat ženy, zejména ty mladé, které teprve plánují založit rodinu. Zaměstnavatelé se obávají, že mladé zaměstnankyně brzy budou chtít děti a odejdou na mateřskou dovolenou, což bude znamenat jejich absenci v práci a pro zaměstnavatele organizační změny. V právním řádu máme zakotvenou zásadu rovnosti a zákazu diskriminace a ženy v dnešní době zažívají nejrovnější postavení v porovnání s muži v historii. Soudní dvůr Evropské unie „chrlí“ jedno rozhodnutím za druhým na toto téma, ale diskriminaci žen se stále nedaří vymýtit. Bohužel je to „běh na dlouhou trať“, ale věřím, že jednoho dne budou mít ženy na trhu práce stejné postavení jako muži.

Zvláštní pracovní podmínky se týkají těhotných žen, kojících žen a matek malých dětí. Tyto ženy by bez úpravy zvláštních pracovních podmínek nemohly pracovat vůbec anebo jen s velkými obtížemi. Nebyla by pro ně upravena pracovní doba, práce přesčas, přestávky ke kojení, musely by v těhotenství vykonávat zdraví ohrožující práce atd. Těhotenství ale není nemoc, a pokud žena nemá vážné zdravotní komplikace, tak by bylo zbytečné, aby vůbec nemohla chodit do práce. Těhotná žena je schopná práci vykonávat, jen je nutné jí poskytnout určité úlevy.

Dle mého názoru je ochrana, kterou poskytují zvláštní pracovní podmínky na vysoké úrovni. Jen bych poupravila výši peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a rodičovského příspěvku. Peněžité příspěvky by měly být mnohem vyšší. Náklady, které je nutné vynaložit při narození dítěte a péče o něj, jsou velmi vysoké.

Myslím si, že úprava zákazu výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru žen a mladistvých by měla být *de lege ferenda* přesunuta do části desáté zákoníku práce, aby byla pohromadě s úpravou zvláštních pracovních podmínek. Připadá mi, že současná úprava je nepřehledná a tomu, kdo nemá odborné znalosti pracovního práva, může činit potíže se v zákoníku práce zorientovat.

Mladistvým zaměstnancům musí být poskytována ochrana z toho důvodu, že nemají takové životní zkušenosti jako ostatní zaměstnanci. Jsou také z hlediska fyziologického náchylnější k nemocem a jejich mladý organismus snadněji podlehne vyčerpání. Za velmi přínosné považuji, že jsou zavedeny povinné lékařské prohlídky pro mladistvé zaměstnance. Při těchto rutinních prohlídkách se může odhalit, že vůbec není vhodné, aby mladistvý danou práci vykonával.

Ochrana, kterou mladistvým poskytuje zákoník práce je dle mého názoru na velmi dobré úrovni a je srovnatelná s úpravou v ostatních vyspělých státech. Zaměstnavatel má povinnost dbát na všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvého. Do 18 let se ještě stále utváří osobnost člověka, a proto nelze brát na lehkou váhu podněty, které jsou mladistvým poskytovány.

Kladla jsem si otázku, zda je dobře, že bylo zrušeno ustanovení zákoníku práce, které požadovalo, aby při uzavírání pracovní smlouvy byl dán i souhlas zákonného zástupce mladistvého. Tento souhlas byl dříve nutný i při skončení pracovního poměru. Nakonec jsem došla k názoru, že zrušení daného ustanovení nebylo příliš šťastným rozhodnutím. Myslím si, že mladistvý ještě není s ohledem na svůj nízký věk schopen posoudit, zda uzavřít či neuzavřít pracovněprávní poměr.

Na úplný závěr bych chtěla říci, že máme velmi kvalitní úpravu pracovních podmínek, ale je třeba dohlížet na zaměstnavatele, aby tuto zákonnou úpravu dodržovali. Dalším problémem je i nízká informovanost zaměstnanců o pracovních podmínkách, na které by právě oni měli právo. Nezbyvá tedy nic jiného než zaměstnavatele kontrolovat a zaměstnance dostatečně informovat.

Seznam zdrojů a použité literatury

Monografie

- BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství VOX, 2008. 19. s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 28 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 587 – 591 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 784 s.
- ČAPEK, Jan. *Evropský soud a Evropská komise pro lidská práva*. Praha: Linde, 1995. 5 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 500 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 48 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, s.r.o., 2009. 15 – 18 s.
- JACOBS, Antoine T. J. M. *Labour Law in The Netherlands*. Hague: Kluwer Law International, 2004. 54 - 55 s.
- JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002. 224 – 226 s.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce – komentář*. 5. vydání. Praha: Eurounion, 2004. 414 s.
- KOTTNAUER, Antonín, GRITZEROVÁ, Karolína, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. 766 s.
- KUBIŠTA, Jaroslav, KOPECKÝ, Petr. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. 1. vydání. Pardubice: Dům techniky ČSVTS Pardubice, 1979. 3 s.
- KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, s.r.o., 2006. 248 s.
- POLÁČEK, Jan, KALENSKÁ, Marie. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. 123 s.
- POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK Jan. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967. 67-68 s.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. 25 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. 11 s.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství Aleš Čeněk, 2010. 180 – 182 s.

TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr – vznik, změny, skončení*. 1. vydání. Brno: CP Books, a.s., 2005. 10 s.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vydání. Praha: 2010. 168 – 170 s.

VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. 1. vydání. Praha: Orbis, 1972. 31 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 403 s.

Časopisy

BURDOVÁ, Eva. Rodičovský příspěvek, přídavek na dítě a porodné poskytované ze státní sociální podpory od 1. 1. 2009. *Právo a rodina*, 2009, č. 1, s. 7-9.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 518 – 533.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 562 - 565.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 9 – 13.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost? *Právní fórum*, 2011, roč. 8, č. 10, s. 441 - 446.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva. *Právo a rodina*, 2003, roč. 5, č. 12, s. 10 – 16.

HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7 - 8, s. 2 - 5.

SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 1, s. 35 – 38.

SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 2 – 9.

ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 1, s. 18 – 21.

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 62/1998 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č.427/2010 Sb.
- Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění zákona č.74/1994 Sb.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.
- Zákon ze dne 23. 11. 1995, Arbeidstijdenwet, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon ze dne 5. 12. 1991, Nieuw Burgerlijk Wetboek, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 ve znění směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnávání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996 týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro zacházení v zaměstnání a povolání.
- Úmluva MOP č. 138/1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce o noční práci, č. 230/1998 Sb.

Elektronické zdroje

BLAHUŠIAK, Igor. *Judikatura ESD* [online]. Euroskop.cz, [cit. 11. 3. 2013].

Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/106/sekce/judikatura-esd/>>.

SKUBAL, Jaroslav. *Pracovní právo v Nizozemsku* [online]. cak.cz, [cit. 13. 3. 2013].

Dostupné na <<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1197>>.

AGARWAL-JANS, Sheba. *Having a baby in the Netherlands: Employee rights*. [online] expatica.com, 21. 3. 2011 [cit. 14. 3. 2013].

Dostupné na <<http://www.expatica.com/hr/story/Having-a-baby-in-the-Netherlands-Employee-rights.html>>.

Dutch parental leave too short, says Unicef. [online] DutchNews.nl, 11. 12. 2008

[cit. 20. 3. 2013]. Dostupné na

<http://www.dutchnews.nl/news/archives/2008/12/dutch_parental_leave_too_short.php>.

MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND EMPLOYMENT. *The Working Hours Act: Information for employers and employees* [online]. 20. února 2010 [cit. 17. 3. 2013].

Dostupné na

<http://www.inspectieszw.nl/images/160_working%20hours%20act_febr10_tcm335-313872.pdf>.

GOLA, Petr. EU – kde je rodičovská dovolená nejdelsí a nevyšší? [online]. finance.cz, 7. 9. 2009 [cit. 17. 3. 2013]. Dostupné na <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>>.

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 (SJ 148/2007)

Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1866, sp. zn. 8 Co 730/66 (Rc 74/1967).

Rozsudek KS v Ústí nad Labem ze dne 29. 11. 1966, sp. zn. 7 Co 378/66 (R 75/1967)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 (SJ 29/2004)

Rozsudek KS v Hradci Králové, sp. zn. 13 Co 413/1995

Rozsudek SD EU ze dne 26. 2. 1986, *M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, C - 152/84.

Rozsudek SD EU ze dne 16. 9. 1999, *Abdoulaye a další proti Régie nationale des usines Renault SA*, C - 218/98.

Rozsudek SD EU ze dne 12. 7. 1984, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*, C - 184/83.

Rozsudek SD EU ze dne 16. 9. 2010, *Zoi Chatzi v Ypourgos Oikonomikon*, C - 149/10.

Rozsudek SD EU ze dne 5. 5. 1994, *Gabrielle Habermann-Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt*, C - 421/92.

Rozsudek SD EU ze dne 14. 7. 1994, *C. L. Webb proti EMO Air Cargo Ltd.*, C - 32/93.

Abstrakt

Tato diplomová práce pojednává o tématu Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců. Je rozdělena do deseti kapitol. V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy – pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky a stručně je vysvětlena zásada rovnosti a zákazu diskriminace. Druhá kapitola je zaměřena na historický vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých zaměstnanců. Třetí kapitola obsahuje mezinárodní a komunitární východiska dané problematiky. Čtvrtá a pátá kapitola popisují jednotlivé zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zejména pro ně zakázané práce, převedení na jinou práci a pracovní dobu chráněných zaměstnanců. Šestá kapitola je zaměřena na dva důležité instituty pracovního práva, kterými jsou mateřská a rodičovská dovolená. Předmětem následující kapitoly je ochrana proti rozvázání pracovního poměru, kterou zákoník práce poskytuje určitým skupinám zaměstnanců. Osmá kapitola je zaměřena na vysvětlení základních pojmů týkajících se pracovních podmínek mladistvých. Jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců jsou zpracovány v kapitole deváté. Poslední kapitola této diplomové práce obsahuje komparaci právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých zaměstnanců v České republice a v Nizozemsku. Cílem této diplomové práce je poskytnout ucelený náhled na pracovní podmínky dvou specifických skupin zaměstnanců - žen a mladistvých a vysvětlit, proč je důležité, aby pro ně byly tyto zvláštní pracovní podmínky stanoveny.

The thesis is called Specific working conditions for women and young employees. It is divided into ten chapters. In the first chapter the basic concepts are defined – working conditions and specific working conditions and the principle of equality and non-discrimination is explained briefly. The second chapter deals with the historical development of the regulation of working conditions for women and young employees. The third chapter contains international and community bases of this problem. The fourth and fifth chapters describe a number of specific working conditions for women, especially prohibited work for them, transfer to another job and working hours of the employees protected. The sixth chapter is concerned with two important institutes of employment law which are maternity leave and parental leave. The seventh chapter deals with protection against termination of employment which is ensured to certain groups of employees by the Labour Code. The eighth chapter is concerned with the explanation of basic concepts concerning the working conditions of young employees. The ninth chapter contains individual specific working conditions of young

employees. The last chapter of this work contains the comparison of the regulation of working conditions for women and young employees in the Czech Republic and the Netherlands. The aim of the work is to give a comprehensive preview at working conditions of two specific groups of employees – women and young employees and explain why it is important to establish specific working conditions for them.

Klíčová slova

Pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých zaměstnanců, pracovní doba chráněných zaměstnanců, převedení na jinou práci, ochrana proti rozvázání pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená.

Working conditions, specific working conditions for women and young employees, working hours of the employees protected, transfer to another job, protection against termination of employment, maternity leave, parental leave.

Seznam vložených objektů

Tabulka č. 1: Komparace.....	58
-------------------------------------	-----------