

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Jana Ůrgeová

**Právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen a
mladistvých v komparaci s právními úpravami vybraných
frankofonních zemí**

Diplomová práce

Olomouc 2012

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých v komparaci s právními úpravami vybraných frankofonních zemí vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dnePodpis.....

Poděkování

„Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D., za odborné vedení a cenné rady při tvorbě této práce.“

OBSAH

ÚVOD	8
1. PRACOVNÍ PODMÍNKY	8
1.1. Pracovní podmínky obecně	8
1.2. Zvláštní pracovní podmínky	9
2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK PO 2. SVĚTOVÉ VÁLCE	11
2.1. Vývoj pracovních podmínek žen	11
3. UNIJNÍ ÚPRAVA	13
4. POSTAVENÍ ŽEN	20
4.1. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích	20
4.2. Rovné zacházení a diskriminace	20
5. PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN	23
5.1. Pracovní podmínky všech žen	23
5.1.1. Zákazy některých prací	23
5.2. Pracovní podmínky těhotných žen, žen, které kojí a žen matek do konce devátého měsíce po porodu	24
5.2.1. Zákaz některých prací a převedení na jinou práci	25
5.2.2. Omezení u pracovních cest	27
5.2.3. Úprava pracovní doby	28
5.2.4. Přestávky ke kojení	30
5.2.5. Ochrana pracovního poměru těhotných žen a žen pečujících o děti	31
5.3. Pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě	32
5.3.1. Mateřská dovolená	32
5.3.2. Rodičovská dovolená	34
6. PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH	36
6.1. Pracovněprávní způsobilost zaměstnance	37
6.2. Povinnosti na straně zaměstnavatele a na straně mladistvého zaměstnance	38
6.3. Úprava pracovní doby mladistvých	39
6.4. Zákazy v oblasti zaměstnávání mladistvých	40
6.4.1. Přiměřená práce	41
6.4.2. Zákaz práce přesčas a práce v noci	42
6.4.3. Další zakázané práce	43

7. <u>KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN A MLADISTVÝCH S VYBRANÝMI FRANKOFONNÍMI ZEMĚMI</u>	46
7.1. <u>Právní úprava ve Francii</u>	46
7.1.1. <u>Pracovní podmínky žen</u>	46
7.1.2. <u>Pracovní podmínky mladistvých</u>	49
7.2. <u>Právní úprava v Lucembursku</u>	50
7.2.1. <u>Pracovní podmínky žen</u>	50
7.2.2. <u>Pracovní podmínky mladistvých</u>	52
7.3. <u>Právní úprava ve Švýcarsku</u>	53
7.3.1. <u>Pracovní podmínky žen</u>	53
7.3.2. <u>Pracovní podmínky mladistvých</u>	54
8. <u>ÚVAHY DE LEGE FERENDA</u>	55
<u>ZÁVĚR</u>	58
<u>BIBLIOGRAFIE</u>	60
<u>SHRNUTÍ / SUMMARY</u>	64
<u>KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS</u>	65

ÚVOD

Tématem mé diplomové práce je Právní úprava pracovních podmínek žen a mladistvých v komparaci s právními úpravami vybraných frankofonních zemí. Toto téma jsem si vybrala především proto, že je v dnešní době velice diskutovaným, hlavně z pohledu rovnosti žen a mužů v pracovních příležitostech, profesním růstu a ohodnocení.

Chtěla bych tedy podat ucelený přehled pracovních podmínek žen a mladistvých jak v České republice, tak z hlediska našeho členství v Evropské Unii i v jiných zemích, především ve Francii a Lucembursku, mimo EU pak ve Švýcarsku. Frankofonní země jsem zvolila, protože v současné době studuji ve Francii a uvažuji do budoucna i o pracovním místě v některé z těchto zemích. Považuji za zajímavé provést srovnání naší úpravy a úpravy těchto zemí, hlavně z toho důvodu, že se mě tato úprava bude brzy také týkat, ale především bych se této problematice chtěla věnovat v budoucnu.

Téma zvláštních pracovních podmínek je velice široké, proto jsem se rozhodla zpracovat pouze pracovní podmínky žen a mladistvých. Jedná se o dvě kategorie pracovníků, které vyžadují z důvodu fyziologických zvláštností svého organismu speciální pracovní podmínky. Ženy zejména s ohledem na těhotenství a mateřství a mladiství s ohledem na fyzickou a psychickou nevyzrálou.

Svou práci jsem vypracovala v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, dále jsem jako zdroj použila komentáře k zákoníku práce a jiné předpisy související s danou problematikou, předpisy Evropské Unie, judikaturu Evropského soudního dvora a judikaturu českých soudů, posloužily mi také monografie a odborné články týkající se daného tématu. Většina literatury k danému tématu je ovšem staršího data, proto jsem se více zaměřila na komentáře k zákoníku práce a ostatní předpisy.

Cílem mé práce je podat definice základních pojmů, provést podrobnou analýzu zvláštních pracovních podmínek, zabývat se jejich významem a důsledky, dále také provést srovnání s vybranými evropskými zeměmi a poukázat na rozdíly a shody s naší úpravou.

Práce je rozdělena do osmi kapitol. V první kapitole se budu snažit osvětlit pracovní podmínky všeobecně a podat definici základních pojmů jako jsou pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky.

Ve druhé kapitole se budu věnovat vývoji právní úpravy pracovních podmínek po 2. světové válce a více se zaměřím na vývoj pracovních podmínek žen.

Třetí kapitola bude obsahovat unijní úpravu, zde budu se snažit podat výklad, co se

týče pracovních podmínek žen a mladistvých a jejich ochrany v rámci práva Evropské Unie.

Ve čtvrté kapitole pojednám o obecném postavení ženy v pracovněprávních vztazích zejména pak s ohledem na rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Pátá kapitola bude zaměřena na právní úpravu pracovních podmínek žen, jak je upravena v zákoníku práce a dalších souvisejících předpisech. Zmíním se o pracovních podmínkách všech žen, dále o pracovních podmínkách těhotných žen, žen, které kojí a žen matek do konce devátého měsíce po porodu. Důraz budu klást zejména na zákazy některých prací a převedení na jinou práci, na omezení u pracovních cest, úpravu pracovní doby, přestávky ke kojení a ochranu pracovního poměru těhotných žen a žen pečujících o děti. U zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti osvětlím téma mateřské a rodičovské dovolené.

V další kapitole se budu věnovat pracovním podmínkám mladistvých a podrobněji rozeberu pracovněprávní způsobilost zaměstnance, povinnosti jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, úpravu pracovní doby. Co se týče zákazů, zaměřím se hlavně na přiměřené práce, zákaz prací přesčas a v noci a další zakázané práce.

Sedmá kapitola bude pojednávat o komparaci naší úpravy s frankofonní úpravou. Naše pracovní podmínky žen a mladistvých budu srovnávat s podmínkami ve Francii, Lucembursku a Švýcarsku.

Poslední kapitola obsahuje úvahy de lege ferenda, zde bych se pokusila zhodnotit současný stav právní úpravy pracovních podmínek, poukázat na problematická místa v úpravě a současně navrhnout možný vývoj úpravy do budoucna.

1. Pracovní podmínky

Pracovní podmínky jsou jednou z nejdůležitějších oblastí pracovního práva. Povinností zaměstnavatelů je zajišťovat pracovní podmínky, které dovolí bezpečný výkon práce. Mimo obecné pracovní podmínky upravuje zákoník práce i zvláštní pracovní podmínky, které jsou určeny k ochraně slabších skupin zaměstnanců.

1.1. Pracovní podmínky obecně

Pracovní podmínky jsou jedním z faktorů, který ovlivňuje kvalitu a množství práce, tyto podmínky musí být uspokojivé a zdraví neohrožující.

Základní právní úpravu v této oblasti zajišťují některá ustanovení Listiny základních práv a svobod, především čl. 28, který hovoří o právu všech zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky. Dále v čl. 29 je uvedeno, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví a na zvláštní pracovní podmínky.¹

Pracovní právo se zabývá pracovními podmínkami v užším smyslu, jedná se zde jak o pracovní podmínky spjaté s pracovním procesem, tak o pracovní podmínky spjaté s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době. V prvním případě působí podmínky přímo na zaměstnance, tedy přímo ovlivňují jeho život a zdraví. V druhém případě pracovní podmínky působí na zaměstnance nepřímě, a dále se dělí na organizační, ekonomicko-sociální a sociálně psychologické aspekty práce.²

Zajištění pracovních podmínek má významný vliv na kvalitu, kvantitu, bezpečnost a produktivitu práce, stejně jako na vztah pracovníka k práci. Je tedy velice žádoucí zajistit vhodné pracovní podmínky, které ve výsledku přináší užitek nejen celé společnosti, ale i jednotlivým pracovníkům.

Základním stavebním kamenem pro vytvoření současných pracovních podmínek bylo ochranné sociální zákonodárství, které vzniklo na přelomu 18. a 19. století. Vzniklo z obavy státu o narušení kapitalistického společenského řádu dělnictvem. Stát tedy musel donutit zaměstnavatele k některým ústupkům a poskytnout pracujícím řadu úlev.

Socialistický stát dále pokračoval tímto směrem, ale již z důvodu rozvoje osobnosti

¹ Listina

² GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CPBooks, 2005. s. 31.

člověka prostřednictvím realizace jeho sociálních práv.

Co se týče vymezení pojmu pracovní podmínky, nedošlo dosud k vyhovující definici. Touto problematikou se zabývá Witz, podle kterého se pracovními podmínkami rozumí vyjádření vnějších přírodních a společenských podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces.

Mezi hlavní funkce pracovních podmínek se řadí: funkce ekonomická, zde je důležité zajistit péči o pracovníky z důvodu vytvoření optimálních podmínek pro plnění jejich úkolů. Další funkcí je společensko-politická, ta zajišťuje, aby každý pracovník mohl plnit své úkoly se ctí a bez ohrožení života.

Lze tedy konstatovat, že jde o soubor práv a povinností jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, které mají přímou souvislost s plněním konkrétních pracovních vztahů, jejichž objektem je výkon práce.³

1.2. Zvláštní pracovní podmínky

Zvláštní pracovní podmínky se týkají jen některých skupin zaměstnanců. Právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky je zakotveno v Listině v čl. 29. Tito mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání, ustanovení Listiny rozvádějí a konkretizují právní předpisy, hlavně pak zákoník práce.⁴

Při úpravě zvláštních pracovních podmínek se velkou měrou projevuje ochranná funkce pracovního práva. Zákoník práce poskytuje zvýšenou ochranu zaměstnancům, u nichž je uplatnění na trhu práce obtížnější z důvodu objektivní právní události, která může být původu sociálního i biologického. Tato ochrana se zaměřuje především na ženy, mladistvé zaměstnance a zaměstnance se zdravotním postižením.⁵

Zvláštní pracovní podmínky týkající se žen a mladistvých musí být v souladu s úmluvami Mezinárodní organizace práce, Evropskou sociální chartou a dalšími dokumenty Evropské Unie.⁶

S ohledem na téma mé diplomové práce se dále budu zabývat jen problematikou

³ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. s. 25-35.

⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 371

⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 334.

⁶ GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CPBooks, 2005. s. 47.

pracovních podmínek žen a mladistvých.

Zvláštní pracovní podmínky u žen jsou vyžadovány z důvodu biologického a společenského. Jak známo, organismus ženy se výrazně odlišuje od organismu muže a to zejména posláním ženy jako rodičky a matky. Žena je také svou postavou nižší a tělesnou váhou menší než muž, z toho vyplývá, že je pro ni obtížnější vykonávat některé práce. Dále je nutno u žen brát v potaz těhotenství, kojení, mateřství a potíže spojené s klimakteriem, proto je tedy žádoucí přizpůsobit pracovní proces těmto stavům. Tyto stavy tvoří biologický faktor, který vyžaduje zvláštní pracovní podmínky pro všechny ženy.

Dalším významným faktorem je společenský, který spočívá hlavně v tom, že se ženy vedle zaměstnání starají o domácnost a děti.

Většina pracujících žen zastává dvě zaměstnání, první z pracovního poměru, druhé z péče o rodinu. Z těchto důvodů je nezbytné ženám vytvořit takové pracovní podmínky, které by jim umožnily obojí, a zároveň nedocházelo k brzdění populačního růstu.⁷

Zvláštní ochrana mladistvých je potřebná z důvodu nedostatku životních zkušeností, mladiství nedovedou zcela posoudit důsledky svého chování. Mladý člověk je citlivý na vnější vlivy, protože se dokončuje proces vývoje lidského organismu.⁸

Stejně jako u žen, je tedy úprava zvláštních pracovních podmínek pro mladistvé vyžadována s ohledem na dvě hlediska, a to biologické a společenské. Hledisko biologické vychází z faktu, že u mladistvého není zcela dokončen proces vývoje a výkon namáhavých prací by jej mohl ohrozit. Dále pak hledisko společenské vychází ze skutečnosti, že mladistvý nemá dostatek životních zkušeností, což mu brání ve správné orientaci při složitých problémech souvisejících s pracovní činností, čímž by mohl ohrozit nejen sebe, ale i své okolí.⁹

Právní úprava pracovních podmínek žen a mladistvých stanoví práva ženám a mladistvým a povinnosti zaměstnavatelům a státním orgánům. Cílem je umožnit ženám zapojit se do práce tak, aby to nebylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění jejich mateřského poslání, u mladistvých pak jde zejména o náležitý rozvoj tělesných a duševních schopností.¹⁰

⁷ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. s. 21-22.

⁸ POLÁŠEK, J; KALENSKÁ, M. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. s. 92.

⁹ GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CPBooks, 2005. s. 49-50.

¹⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 336, 342.

2. Vývoj právní úpravy pracovních podmínek po 2. světové válce

Po 2. světové válce byly na našem území ponechány v platnosti právní předpisy, které nebyly v rozporu s ústavou a ústavními principy. Po roce 1948 se objevily tendence pro sjednocení dosavadního roztržitěného pracovní zákonodárství do jednoho zákoníku, který by upravoval práva všech zaměstnanců.

Postupně docházelo k přijetí nových úprav, jednalo se zejména o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech, atd. Tyto snahy vyústily v roce 1965, kdy došlo k přijetí zákoníku práce. Ten představoval první jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů a veškeré jejich otázky. Byla v něm uplatňována velká míra kogentnosti, což se projevovalo v principu: co není dovoleno, je zakázáno. Byl založen na principu vysoké ochrany pracovníka a jeho pracovních podmínek.

Postupně docházelo k řadě novelizací, před rokem 1989 celkem 11 novelizací, po roce 1989 bylo přijato několik právních předpisů ovlivňujících velkou měrou pracovněprávní vztahy.¹¹

Změny, ke kterým došlo, rozvedu v další kapitole.

2.1. Vývoj pracovních podmínek žen

Hlavním důvodem změny názoru na postavení ženy ve společnosti byl růst její zaměstnanosti a společenské angažovanosti. Významným krokem v oblasti pracovních podmínek žen bylo přijetí zákona o pojištění v roce 1948, díky kterému byla peněžitá pomoc v mateřství poskytována po dobu 18 týdnů.

Dalším důležitým mezníkem bylo přijetí ústavního zákona v roce 1948 – Ústavy 9. května, která zakotvila nárok na úpravu zvláštních pracovních podmínek z důvodu těhotenství, mateřství a péče o děti a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství.

V roce 1960 došlo k přijetí nové Ústavy, která umožnila stejné postavení žen a mužů v práci, dále právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu s ohledem na rozdílné vlastnosti žen a mužů.

Postupně docházelo přijetím dalších zákonů k významným změnám v oblasti pracovních podmínek žen, mateřská dovolená byla prodlužována, docházelo ke zlepšení

¹¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 49-54.

podmínek pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství, atd.¹²

Jak jsem již zmiňovala výše, zákoník práce z roku 1965 sjednocoval pracovněprávní předpisy a vytvořil pracovní právo jako jediný celek. Byly v něm upraveny pracovní podmínky žen a mladistvých, což bylo ukázkou prohloubení a zdokonalení péče o pracující ženy a matky. Jednalo se zejména o ustanovení prodlužující mateřskou dovolenou, omezující rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zajišťující pracovníci návrat na původní místo po skončení mateřské dovolené, posunutí a zkrácení pracovní doby, chránící zdraví ženy, atd.

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce patřil mezi nejdéle platné právní předpisy, platil více jak 40 let, pravdou také je, že byl více jak padesátkrát novelizován.

V souvislosti s přípravou České republiky na vstup do Evropské unie docházelo k přijímání řady harmonizačních novel zákoníku práce. Cílem bylo dosažení slučitelnosti českého pracovního práva s právem Evropských společenství., došlo tedy k posílení postavení zaměstnanců zakotvením zásady rovného zacházení pro muže a ženy a zásady zákazu diskriminace.

Přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce došlo k dalšímu vývoji v oblasti pracovních podmínek. Vzhledem k tomu, že nebyla zcela zabezpečena plná harmonizace s právem EU, bylo třeba dalších novelizací od jeho platnosti. K významným změnám dochází od 1. ledna 2008, jedná se o změny podmínek při převedení zaměstnance na jinou práci, prodloužení pracovní doby mladistvých, upravení čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech, změny u práce přesčas zaměstnankyň pečujících o dítě do jednoho roku věku, atd.

Dále je v něm upravena zásada: co není zakázáno, je dovoleno. Tato zásada vyplývá z Listiny základních práv a svobod.¹³

¹² ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. s. 21-23.

¹³ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: Vox, 2008. s. 21-32.

3. Unijní úprava

České pracovní právo je velkou měrou ovlivňováno právem Evropské unie, k tomuto dochází už od konce 90. let. Výrazná změna českého pracovního práva byla provedena harmonizační novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. ještě před vstupem do EU, tato novela harmonizovala naše pracovní právo s desítkami směrnic EU a tak byla ovlivněna velká řada ustanovení zákoníku práce.

Dalším důležitým okamžikem ve vývoji pracovního práva byl vstup České republiky do EU 1. 5. 2004, před tímto datem dále pokračoval harmonizační proces a po vstupu navazuje proces implementace, kterým dochází k dalšímu ovlivňování českého pracovního práva.

Mezi instituty, které byly změněny, patří především rovné zacházení a zákaz diskriminace, pracovní doba a doba odpočinku a bezpečnost a ochrana zdraví při práci.¹⁴

Prostřednictvím EU dochází ke sblížování právních předpisů jednotlivých členských států, tato unifikace se děje hlavně prostřednictvím nařízení a směrnic. Nařízením se rozumí závazný normativní akt, který je přímo aplikovatelný v každém členském státě. Naopak směrnice stanoví členským státům, aby uvedly své národní právní řády do souladu s pravidly určenými ve směrnici. Směrnice jsou hlavním harmonizačním nástrojem právní úpravy členských států a EU.¹⁵

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky stanoví členským státům povinnost zavést zásadu rovného zacházení pro muže a ženy. Při tvorbě a provádění právních a správních předpisů, politik a dalších činností musí dbát rovnosti mezi muži a ženami v oblasti výše zmíněné.

Musí být vyloučena jakákoliv diskriminace na základě pohlaví, ať už přímá či nepřímá s ohledem na manželský nebo rodinný stav. Směrnice obsahuje definice pojmů, jako jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Členské státy jsou povinny podpořit zaměstnavatele, aby přijali opatření pro předcházení všem formám diskriminace na základě pohlaví, především proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na

¹⁴ HORYNA, Mojmir (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského pracovního práva*. Praha: Karolinum, 2008. s. 7-8.

¹⁵ tamtéž, s. 23.

pracovišti. Dále musí zrušit všechny zákony a jiné právní a správní předpisy, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Tato směrnice se nedotýká ustanovení týkajících se ochrany žen, především v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Méně příznivé zacházení se ženou související s těhotenstvím nebo mateřstvím ve smyslu směrnice 92/85/EHS vytváří diskriminaci ve smyslu této směrnice. Za přímou diskriminaci můžeme považovat případ, který vychází z rozhodovací činnosti Soudního dvora ve věci Dekker, kdy uchazečka o zaměstnání byla odmítnuta z důvodu těhotenství.¹⁶

Je potřeba dále zajistit přístup k soudům a správním řízením všem osobám, které se cítí být dotčeny nedodržením zásady rovného zacházení a také učinit vhodná opatření k náhradě škody. Aby bylo možné vynutit dodržování zásady rovného zacházení, musí členské státy zavést systém sankcí za porušování přijatých předpisů členskými státy k provedení směrnice.

Na tomto místě bych zmínila zajímavý případ, který řešil Evropský soudní dvůr. V rámci řízení o předběžné otázce se měl zabývat diskriminací na základě pohlaví, a to konkrétně výpovědí danou z důvodu změny pohlaví. Soudní dvůr tak řešil otázku, zda s ohledem na cíl sledovaný touto směrnicí, brání její článek 5 propuštění transsexuála ze zaměstnání z důvodu, který je spojen se změnou jeho pohlaví. Soudní dvůr konstatoval, že právo nebýt diskriminován na základě svého pohlaví je jedním ze základních lidských práv, působnost směrnice tedy nemůže být omezena na diskriminaci vyplývající z příslušnosti k jednomu pohlaví. Je důležité respektovat důstojnost osoby a její svobodu, na kterou má nárok a kterou je Soudní dvůr povinen chránit. Propuštění transsexuála ze zaměstnání z důvodu změny pohlaví brání cíli sledovanému touto směrnicí.¹⁷

Další významnou směrnicí pro české pracovní právo je směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání. Jak stanoví článek 1, účelem směrnice je zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato zásada má být provedena hlavně s ohledem na přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání, dále v souvislosti s pracovními podmínkami včetně odměny a systému sociálního zabezpečení pracovníků.

¹⁶ Více viz. Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, C-177/88

¹⁷ Rozsudek ze dne 30. dubna 1996, *P v S. a Cornwall Country Council*, C-13/94

Důležitým článkem hlavně v souvislosti s tématem mé práce je článek 15, který hovoří o nároku ženy, která se po skončení mateřské dovolené může vrátit na stejné či rovnocenné pracovní místo za stejných podmínek a má nárok na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

V podstatě tato směrnice ukládá členským státům podobné povinnosti jako směrnice předešlá.

Směrnici, která přímo souvisí s tématem mé práce je směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Cílem směrnice je uskutečnění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci výše zmíněných zaměstnankyň. Není možné, aby tato směrnice způsobila snížení úrovně ochrany poskytované jednotlivými členskými státy.

Směrnice obsahuje definice pojmů, jako jsou těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně.

Dále stanoví, že Komise vypracuje po konzultaci s členskými státy a Poradním výborem pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví, obecné zásady pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů, které jsou považovány za rizikové. Členské státy poté upozorní všechny zaměstnavatele a zaměstnankyně na obecné zásady.

V návaznosti na vytvoření obecných zásad zaměstnavatelé musí zhodnotit povahu, stupeň a trvání expozice, kterým jsou zaměstnankyně vystaveny a zhodnotit rizika pro jejich bezpečnost a zdraví a všechny účinky na těhotenství nebo kojení a rozhodnout jaká opatření v případě ohrožení zaměstnankyň přijmout, ty musí být o zjištěných rizicích informovány.

Pokud je odhaleno riziko, zaměstnavatel je povinen přijmout nezbytná opatření, aby zabránil expozici zaměstnankyně takovýmto rizikům, a to tím, že upraví její pracovní podmínky nebo pracovní dobu. Pokud toto není možné, převede zaměstnavatel zaměstnankyni na jinou práci, pokud ani tato možnost není proveditelná, je zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními pravidly.

Co se týče převedení těhotné zaměstnankyně na jiné pracovní místo a odměny s tím spojené, zmínila bych se o případu, který řešil Evropský soudní dvůr. Soudní dvůr se zabýval předběžnou otázkou týkající se článku 11 této směrnice, zda dočasné převedení těhotné zaměstnankyně na jiné pracovní místo, kde vykonává jiné pracovní úkoly, vede k odměně ve stejné výši, jakou průměrně pobírala před převedením. V daném případě zaměstnankyně nedosahovala po převedení původního výdělků, ten sestával i z příplatků, které závisely na výkonu zvláštních funkcí, které po převedení již nevykonávala. Směrnice uvádí ve svém

článku 11, že v těchto případech jsou těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu a kojícím zaměstnankyním v souladu s vnitrostátními předpisy zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování nároku na odpovídající dávky.

K dočasnému převedení zaměstnankyně došlo v souladu s článkem 5 směrnice, bylo nutné předejít riziku ohrožující bezpečnost nebo zdraví dotyčné nebo jejího dítěte.

„Přezkum znění článku 11 směrnice 92/85, jakož i cíle ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň sledovaného touto směrnicí přitom ukazuje, že taková těhotná zaměstnankyně, která je dočasně převedena na jiné pracovní místo a jejíž odměna před tímto převedením sestávala ze základní mzdy a celé řady příplatků, se nemůže na základě uvedeného ustanovení domáhat zachování celé odměny, kterou pobírala před tímto dočasným převedením.“ Je nutné zachovat odměnu za práci, nikoliv konkrétní odměnu za práci dotčené osoby.

Soudní dvůr uvedl, že odměna nemůže být v žádném případě nižší než odměna vyplácená zaměstnancům na pracovním místě, na které je dočasně převedena. Nemá tedy právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením. Nicméně směrnice stanoví pouze minimální ochranu nároku na příjem těhotných zaměstnankyň, žádné její ustanovení nebrání členským státům zachování všech složek odměny a všech příplatků. Z uvedeného tedy vyplývá, že těhotná zaměstnankyně po převedení na jinou práci, kde vykonává jiné pracovní úkoly, nemá právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před převedením.¹⁸

Těhotné zaměstnankyně a kojící zaměstnankyně nemohou vykonávat činnosti uvedené v příloze II části A a B, tedy činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům uvedeným výše. Členské státy musí zajistit, aby zmíněné zaměstnankyně nebyly povinny vykonávat noční práce, a bylo jim umožněno převedení na práci ve dne či uvolnění z práce.

Co se týče mateřské dovolené, je nutné zajistit zaměstnankyni nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů rozložené před nebo po porodu. Toto je minimální rozsah mateřské dovolené členské státy upraví mateřskou dovolenou v souladu s vnitrostátními předpisy či zvyklostmi. Členské státy musí přijmout nezbytná opatření k zajištění volna bez ztráty odměny k prenatalním vyšetřením, která se musí konat v pracovní době.

Zákaz výpovědi podle směrnice platí pro období od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené, pokud je dána výpověď během této doby, musí zaměstnavatel uvést náležité písemné odůvodnění. Je nutné přijmout nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň

¹⁸ Rozsudek ze dne 1. července 2010, Sanna Maria Parviainen v Finnair Oyj, C-471/08

před následky výpovědi, která je protiprávní.

V souvislosti se zákazem výpovědi pro období od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené bych zmínila případ Evropského soudního dvora. V tomto případě řešil Soudní dvůr předběžné otázky týkající se článku 10 směrnice 92/85, který zakazuje oznámení rozhodnutí o výpovědi během ochranné doby. Byla vznesena otázka, zda rovněž zakazuje přijetí rozhodnutí o propuštění a přípravu trvalého nahrazení zaměstnankyně před uplynutím ochranné doby. Tato směrnice slouží hlavně ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnankyň, v rámci článku 10 tedy nelze, aby členské státy měnily dosah pojmu výpověď a zbavovaly toto ustanovení ochrany, kterou poskytuje. „Článek 10 směrnice 92/85 je třeba vykládat v tom smyslu, že nezakazuje jenom oznámit rozhodnutí o výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte během ochranné doby stanovené v odstavci 1 tohoto článku, ale i přijmout takové rozhodnutí o propuštění a připravovat trvalé nahrazení takové zaměstnankyně před uplynutím této doby.“

Zákonodárce EU nařídil zákaz propuštění v období od začátku těhotenství do konce mateřské dovolené, z důvodu závažného rizika, které spočívá v dobrovolném přerušování těhotenství pracovnice.

„Omezení zákazu výpovědi na pouhé oznámení rozhodnutí o výpovědi během doby ochrany stanovené v článku 10 směrnice 92/85, by tento článek zbavil jeho užitečného účinku a mohl by vyvolat riziko obcházení tohoto zákazu zaměstnavateli k újmě práv těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, stanovených směrnicí 92/85.“¹⁹

Členské státy jsou povinny zavést opatření nezbytná k uplatnění práv zaměstnankyň, které se cítí být poškozeny neplněním povinností vyplývajících z této směrnice.

Další významnou směrnicí je směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. Členské státy jsou povinny přijímat opatření, která jsou nezbytná pro zákaz dětské práce. Jejím cílem je zajistit, aby minimální věk pracovníků nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky a nikdy nesmí být nižší než 15 let. Tato směrnice se vztahuje na všechny mladistvé mladší 18 let, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru. Mladistvými se rozumějí osoby mladší 18 let a dětmi osoby mladší 15 let, nebo osoby, které se stále účastní povinné školní docházky.

Práce dospívajících musí být chráněna podle podmínek stanovených touto směrnicí a členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé upravili pracovní podmínky, tak aby odpovídaly věku

¹⁹ Rozsudek ze dne 11. října 2007, Nadine Paquay v Societé d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06

mladistvých. Mladiství musí být chráněni proti hospodářskému zneužívání a práci, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví a běžný vývoj jejich osobnosti.

Členské státy jsou oprávněny, nikoliv povinny, aby správními či právními předpisy stanovily, že se tato směrnice nebude vztahovat na „příležitostné nebo krátkodobé práce zahrnující: domácí službu v soukromé domácnosti, nebo práci v rodinném podniku považovanou za práci, která neškodí mladistvým, neohrožuje je ani pro ně není nebezpečná.“ Zde je tedy na členských státech zda zvolí přísnější režim ochrany mladistvých pracovníků u krátkodobých prací.

Směrnice obsahuje definice pojmů, jako jsou mladiství, děti, dospívající, lehké práce, pracovní doba, doba odpočinku.

Členskými státy se ukládá přijmout opatření k zákazu práce dětí, je na rozhodnutí jednotlivých států, zda se zákaz práce dětí nebude vztahovat na „dětí vykonávající kulturní a obdobné činnosti; děti ve věku nejméně čtrnáct let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, pokud je tato práce vykonávána za podmínek stanovených příslušným orgánem; děti ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají lehké práce jiné, než kulturní a obdobné činnosti, mohou vykonávat i děti ve věku třináct let, avšak po omezený počet hodin týdně a pouze druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy.“

Pro zaměstnávání dětí v kulturních, reklamních, uměleckých a sportovních činnostech je nutné předběžné povolení příslušného orgánu. Tyto činnosti mohou být povoleny za podmínek, že nebudou škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a neohrozí jeho školní docházku.

Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro ochranu bezpečnosti a zdraví na základě vyhodnocení rizik pro mladistvé vyplývajících z jejich práce. Pokud existují rizika, je povinen zajistit bezplatné lékařské vyšetření a zdravotní dohled nad stavem mladistvého pracovníka. O případných rizicích je dále povinen mladistvé informovat.

Členské státy musí mladistvým zakázat práce, které „objektivně přesahují jejich tělesné nebo duševní schopnosti; zahrnují škodlivou expozici karcinogenům, toxickým činitelům, činitelům, které způsobují poškození dědičných vlastností, které mají škodlivé účinky na plod v těle matky nebo které mají jakýkoli jiný chronický škodlivý účinek na lidské zdraví; zahrnují škodlivou expozici záření; představují rizika úrazů, u kterých můžeme předpokládat, že mladiství toto riziko vzhledem k nedostatku smyslu pro bezpečnost nebo nedostatku zkušeností nebo vzdělání nemohou rozeznat nebo předvídat nebo ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy nebo tepla, hluku nebo vibrací.“

Je na členských státech, zda povolí odchylky od těchto zákazů práce, pokud jsou pro mladistvé nezbytné z důvodu odborného vzdělávání, a to pod dozorem příslušné osoby.

Pracovní doba mladistvých je stanovena na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně, členským státům je umožněno povolit výjimku, pokud toho využijí, musí upravit podrobnosti.

Co se týče noční práce, je dáno členským státům na výběr, zda přijmou opatření pro zákaz noční práce mezi 22. a 6. hodinou nebo mezi 23. a 7. hodinou. Dále mají možnost povolit práci v rámci zakázané doby pro zvláštní odvětví činnosti, pokud využijí této možnosti, musí zajistit dohled dospělé osoby. Ovšem práce je nadále zakázána mezi půlnocí a čtvrtou hodinou ranní.

Úprava pracovních podmínek mladistvých se tedy v jednotlivých členských státech může jemně lišit, neboť směrnice v mnoha případech umožňuje, nikoliv nařizuje státům mírnější či přísnější úpravu k ochraně mladistvých pracovníků.

4. Postavení žen

Postavení ženy ve společnosti je poměrně diskutovaným tématem, v minulosti nebylo běžné, aby ženy byly účastníky pracovněprávních vztahů, ale postupem času se postavení ženy měnilo.

Nyní je zcela normální, že ženy jsou zaměstnávány na stejných pracovních místech jako muži, je bez diskuzí, že tato rovnost je naprosto žádoucí a je třeba vytvářet ženám takové podmínky, aby jim bylo umožněno dosahovat stejných pracovních úspěchů jako mužům.

4.1. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích

Procento žen, které jsou ekonomicky činné, je vysoké ve všech vyspělých zemích Evropy. V České republice činí procento zaměstnaných žen cca 43-45% ze všech zaměstnaných osob. Díky zapojení žen do práce a jejich zaměstnanosti dochází ke zvyšování ekonomické výkonnosti a růstu na národní i mezinárodní úrovni.

Tato vysoká zaměstnanost žen je způsobena jejich vzdělaností a kvalifikací, dalším důvodem je i snaha zabezpečit rodinu druhým příjmem.²⁰

V České republice připadalo do začátku devadesátých let na 100 zaměstnanců 46 žen, v posledních letech se toto číslo snížilo a pohybuje se kolem 44 žen na 100 zaměstnanců.²¹

4.2. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Bez ekonomické a právní rovnoprávnosti žen si nelze představit ekonomicky a politicky vyspělou společnost. Je nutné zajistit realizaci sociálních práv a rovného postavení žen s muži, je tedy nevyhnutelné vytvořit ženám stejné podmínky, jako mají muži, a to zejména v rodině, v práci i ve veřejné činnosti. K dosažení takovéto rovnoprávnosti je důležité, aby některé pracovní podmínky pro ženy byly upraveny diferencovaně.²²

Aby byly zachovány rovné podmínky všech zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to stejné pracovní podmínky, odměňování za

²⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 335.

²¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 372.

²² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 372-373.

práci, odbornou přípravu a příležitost funkčního postupu. Je zakázána jakákoliv diskriminace, tedy i s ohledem na pohlaví.²³

Rovnoprávností rozumíme právo na stejné zacházení a právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným. Toto právo může zahrnovat určité zvýhodnění, aniž by byl porušen princip rovnosti. Pokud chceme zajistit spravedlivé postavení lidí ve společnosti, je třeba zajistit osobám, které jsou určitým způsobem znevýhodněny pomocí, a tím vyvážit jejich nevýhodné pozice.

Diskriminací se rozumí rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu. Mezi diskriminační důvody patří především pohlaví, sexuální orientace, manželský a rodinný stav, atd.

V případech, kdy jde o pracovní podmínky zaměstnanců je diskriminace zakázána bez ohledu na to, z jakého diskriminačního důvodu se děje. Tento širší záběr zákazu diskriminace se nazývá zákaz nerovného zacházení.

Existují různé formy diskriminace a to pozitivní a negativní. Pozitivní diskriminací se rozumí rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení. Mezi pozitivně diskriminační opatření patří např. pracovněprávní ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách žen, těhotných žen a matek a mladistvých.

Diskriminace negativní se dělí na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy bylo s uchazečem o zaměstnání na základě diskriminačních důvodů zacházeno nevýhodněji, než s jinou osobou ve stejné situaci. Diskriminací nepřímou se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí znevýhodňuje či zvýhodňuje uchazeče o zaměstnání vůči jinému na základě diskriminačních důvodů.²⁴

Jsou případy, kdy z dodržování rovného zacházení se zaměstnanci a ze zákazu diskriminace jsou připuštěny výjimky, kdy lze mezi zaměstnanci činit rozdíly. Takovéto výjimky však musí stanovit pouze zákon, nebo věcný důvod spočívající v povaze práce.²⁵

I přes veškeré snahy o rovnost žen a mužů, existuje stále rozdílný pohled na práci ženy. „ Při volbě mezi nejlepší ženou a nejlepším mužem z výběrového řízení na vrcholovou pozici musí být žena o řád lepší, aby uspěla.“ Zřejmé jsou také rozdíly v odměňování obou pohlaví, mezinárodní studie poradenské společnosti Mercer uvádí, že odměna žen ve středním a vyšším managementu v Česku je o pětinu nižší než u mužů. Ženy většinou zabrzdí mateřská

²³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.

²⁴ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 89.

²⁵ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 164.

dovolená, která jim ubere několik let praxe, a poté navíc nesou odpovědnost za chod domácnosti a výchovu dětí. Jak vyplývá ze zmíněné studie, tento rozdíl se smazává až na nejvyšší úrovni, v Česku činí rozdíl pět procent.²⁶

²⁶ NOVOTNÝ, Pavel. Ředitelky firem dohánějí ve výtělcích muže. *MF Dnes*, 8. března 2012, s. A12.

5. Pracovní podmínky žen

Pracovní podmínky žen jsou upraveny v zákoníku práce, který obecně nečiní rozdíly mezi zaměstnancem mužem a zaměstnancem ženou. Ovšem zákoník práce zaměstnaným ženám poskytuje zvláštní ochranu. Tato ochrana je zařazena v Části desáté, která pojednává o péči o zaměstnance, konkrétněji pak v Hlavě IV – Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Dále je upravena v Části druhé – pracovní poměr, v Části čtvrté, kde se pojednává o pracovní době a době odpočinku a v Části páté, která je věnována bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Dále jsou pak pracovní podmínky žen upraveny v řadě prováděcích předpisů.²⁷

5.1. Pracovní podmínky všech žen

Ženy mají zcela jiné fyziologické zvláštnosti než muži, což je dáno specifikem ženského organismu a plněním společenských funkcí, z těchto důvodů tedy není možné, aby ženy vykonávaly všechny práce a pracovaly na všech pracovištích. Je nutné zohlednit, že výkon některých prací by mohl mít špatný vliv na jejich zdravotní stav, těhotenství nebo mateřství.²⁸

5.1.1. Zákazy některých prací

Zákonem č. 365/2011 Sb. došlo k novelizaci zákoníku práce a tím, i ke změně § 238 který upravoval, že zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Ženy mohou vykonávat tyto práce, pokud jde o řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, pokud vykonávají zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu, či práce nikoliv manuální, které je nutno konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

Právo Evropské unie vychází ze zásady rovnosti, tedy ženy i muži mají mít v pracovněprávních vztazích rovné podmínky. Úprava zákazu prací zmíněná v § 238 odst. 1 tedy nebyla v souladu s požadavky směrnice Rady č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže i ženy. Důvodem nesouladu byla Úmluva MOP č. 45/1935, o

²⁷BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: Vox, 2008. s. 57-58.

²⁸BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 374.

zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, kterou byla Česká republika vázána od roku 1993 a podle které měla smluvní strana zajistit zákaz těchto prací. Odstranění zákazu těchto prací bude možné až po vypovězení této Úmluvy²⁹, která byla pro Českou republiku vypovězena s účinností od 24. 4. 2009.

Novela zákoníku práce tedy vypustila první odstavec § 238 o zákazu zaměstnávání žen pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Bylo tím docíleno zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a konečně došlo k souladu s unijní úpravou. Jak uvádí důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce ze dne 30. 9. 2005, zrušení ustanovení o zákazu práce žen v podzemí bude mít jen minimální dopad na praxi, protože v České republice nejsou důkazy, že by měly ženy velký zájem o práci konané v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.³⁰

5.2. Pracovní podmínky těhotných žen, žen, které kojí a žen matek do konce devátého měsíce po porodu

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) přišla se statistikou úmrtí žen v době těhotenství, jejíž čísla jsou velmi znepokojivá. Dle MOP až 60% žen je nuceno během těhotenství pracovat za podmínek, které nezohledňují jejich stav.

Proto MOP, jako specializovaná organizace OSN vydala v roce 2000 konvenci, kde jsou uspořádány požadavky na ochranu žen a jejich mateřského poslání. Mezi základní požadavky patří právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci, odchod na mateřskou dovolenou, právo na dostatečnou lékařskou péči, právo na přestávky na kojení a ochranu v pracovněprávních vztazích a ochranu před diskriminací. Tato práva jsou obsažena v českém právu zejména v zákoně o zaměstnanosti a v antidiskriminačním zákoně.

Ve značné míře jsou bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň i matek upraveny v zákoníku práce. Jedná se o zákaz některých prací pro jejich nepřiměřenost, nadměrnou fyzickou zátěž nebo pracovní podmínky. Dále je nutno zdůraznit, že těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které dle lékařského posudku nejsou zdravotně způsobilé.

²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 628-629.

³⁰ Důvodová zpráva Vlády ČR ze dne 30. 9. 2005, k návrhu zákona - zákoníku práce

Bezpečné zdravotní podmínky zmíněných zaměstnankyň jsou pak upraveny i vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví pracoviště a práce, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a práce a pracoviště zakázané mladistvým.³¹

Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek můžeme rozdělit do tří skupin. První skupinou jsou pracovní podmínky, které chrání pracovněprávní vztahy zaměstnankyň po dobu jejich trvání (zákazy některých prací, úprava pracovní doby, mateřská dovolená, přestávky ke kojení). Do druhé skupiny řadíme podmínky, které zajišťují z důvodů zdravotních i společenských ženám ochranu při změnách pracovních vztahů (převedení na jinou práci, přeložení, pracovní cesty). Třetí skupinou jsou pak pracovní podmínky, zajišťující z důvodu společenských ženám ochranu při skončení pracovněprávních vztahů (zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru, omezení výpovědi dané zaměstnavatelem).³²

5.2.1. Zákaz některých prací a převedení na jinou práci

Zákoník práce poskytuje ženám ochranu při zaměstnávání z důvodu fyziologických a anatomických odlišností jejich organismu, a z důvodu jejich těhotenství a stavu krátce po porodu. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a matky do konce devátého měsíce po porodu nesmí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Seznam těchto prací je vymezen ve vyhlášce č. 288/2003 Sb.

Kromě výše zmíněných zákazů pak vyplývá ze zákoníku práce pro zmíněnou kategorii pracovníků zákaz vykonávat práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.³³

Těhotným ženám jsou zakázány práce v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak a to o více než 20 kPa, v prostředí, kde je nižší koncentrace kyslíku, kde se vyžaduje používání izolačních dýchacích přístrojů. Dále těhotné ženy nesmějí vykonávat práce vyžadující fyzickou zátěž neúměrnou vzhledem ke změnám spojeným s těhotenstvím. Nesmějí být vystavovány nadměrnému hluku, zvýšenému riziku úrazů, vibracím, pracím, při nichž dochází k velkému znečištění kůže minerálními oleji, pracím s karcinogeny a mutageny, dále s chemickými látkami a chemickými přípravky. Nesmějí

³¹ BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, č. 4, s. 15.

³² VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. s. 46-47.

³³ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 165.

vykonávat práce spojené s expozicí olovu, práce při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, při výrobě cytostatik, práce se rtuť. Jsou jim zakázány práce při extrémních teplotách a práce se zvýšeným rizikem úrazů.³⁴

Další zakázanou prací pro těhotné zaměstnankyně je práce přesčas, zaměstnavatel nesmí těhotnou zaměstnankyni zaměstnávat pracemi přesčas, zákaz platí jak pro nařízenou tak i pro dohodnutou práci přesčas. Jiná situace je u zaměstnankyň pečujících o dítě do jednoho roku, práce přesčas sice být nařízena nemůže, ale je možné ji v dohodě s nimi vykonávat.³⁵

Těhotné ženě by mohla práce přesčas způsobit újmu na zdraví a ženě pečující o dítě citelně ztížit řádnou péči o ně.³⁶

Pokud zaměstnankyně koná práci těhotným zaměstnankyním zakázanou a otěhotní, nebo koná práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen ji dle §239 zákoníku práce dočasně převést na jinou vhodnou práci. Stejnou povinnost má zaměstnavatel i vůči ženě matce do konce devátého měsíce po porodu a také zaměstnankyni, která kojí. Pokud zaměstnankyně dosahuje po převedení na jinou práci bez svého zavinění nižšího výdělku, má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství z prostředků nemocenského pojištění.

Po odpadnutí důvodů, pro které byla zaměstnankyně převedena na jinou práci, je zaměstnavatel dle § 44 zákoníku práce povinen zařadit ji podle pracovní smlouvy, nedohodnely se s ní na změně pracovní smlouvy. Odpadnutím důvodů se rozumí zejména skončení těhotenství, dítě překročí věk devíti měsíců, nebo zaměstnankyně přestane kojit.

Pokud těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo matka dítěte do konce devátého měsíce po porodu pracující v noci, požádá o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen vyhovět této žádosti. Zaměstnankyně nepotřebuje k převedení na denní práci doporučení lékaře, postačí, když prokáže zaměstnavateli, že je těhotná.³⁷

Dávka, která je poskytována z nemocenského pojištění, vyrovnává hmotnou újmu vzniklou v důsledku převedení na jinou práci. Těhotným ženám je poskytována až do nástupu na mateřskou dovolenou a matkám po návratu z mateřské dovolené do konce devátého měsíce po porodu.³⁸

³⁴ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 629.

³⁶ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. s. 92.

³⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 337-338.

³⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 375.

Pokud není možné převést zaměstnankyni v rámci pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než jaký byl sjednán ve smlouvě, a to i v případě, že zaměstnankyně nebude souhlasit. Pokud zaměstnavatel ženu na jinou práci nepřevéde a ta jinou práci vykonávat nebude, jde o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni tak vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.³⁹

Převedením na jinou práci je tedy plně ošetřena ochrana těhotných žen a matek před prací, která by ohrožovala jejich zdraví či zdraví jejich nenarozených dětí. Tato ustanovení jsou poněkud přísná pro zaměstnavatele, který není schopen zajistit převedení, pak se jedná o překážku v práci na jeho straně. Pro menší zaměstnavatele bývá často velkým problémem najít ženě jinou vhodnou práci, dochází tedy k obcházení zákona tím, že se zaměstnavatel se ženou domluví na tom, aby se nechala lékařem dobrovolně uznat práce neschopnou, do doby než nastoupí na mateřskou dovolenou, po tuto dobu bude zabezpečena nemocenským.⁴⁰

5.2.2. Omezení u pracovních cest

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané ve smlouvě. Zaměstnanec musí s vysláním na pracovní cestu souhlasit, tento souhlas je často sjednáván v pracovní či jiné smlouvě a má generální povahu. Generální povaha souhlasu s vysláním na pracovní cestu znamená, že zaměstnavatel pak může zaměstnance vysílat na pracovní cesty bez individuálního souhlasu.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o děti do 8 let věku mohou být na pracovní cesty vysílány jen se svým souhlasem. U osamělé zaměstnankyně toto omezení trvá do 15 let věku dítěte. Souhlas zaměstnankyně je nutný s každou pracovní cestou, není rozhodující, že byl sjednán v pracovní smlouvě obecný souhlas. Zákon tedy požaduje zvýšenou ochranu zaměstnankyň z důvodu péče o dítě.⁴¹

Pod pojmem osamělý zaměstnanec rozumíme zaměstnance svobodného, ovdovělého, rozvedeného, zaměstnankyni neprovdanou, ovdovělou nebo rozvedenou a ženy i muže osamělé z jiného důvodu, kteří nežijí s druhem.

Pro povinnost požadovat souhlas s vysláním na pracovní cestu postačí péče o jedno

³⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 631.

⁴⁰ Více viz.: HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 562-565.

⁴¹ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 168.

dítě, a tato ochrana se vztahuje na všechny osoby pečující o dítě, není nutné rodičovství, postačí samotná péče o dítě.

Souhlas je nutno obdržet i v případě, že byl sjednán dříve a teprve poté nastane skutečnost předvídaná zákonem. Jedná se o těhotenství a péči o dítě ve věku do 8 let, případně 15let.⁴²

V některých případech zaměstnavatelé uvedou přímo do pracovních smluv, že těhotná žena, nebo žena pečující o děti do osmi let, bude vykonávat pracovní cesty. Tímto ustanovením v pracovní smlouvě žena dává souhlas k vysílání na pracovní cesty. Pokud odmítne pracovní cestu absolvovat, přestože předem v pracovní smlouvě nebo při vzniku pracovního poměru s vysláním na pracovní cesty souhlasila, nelze ji k tomu v žádném případě donutit. Neporušila by tím pracovní kázeň, protože zaměstnanec se předem nemůže vzdát svých práv.⁴³

Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to vyžaduje provozní potřeba. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o dítě ve věku do 8 let je možné přeložit pouze na jejich návrh. Vyplývá z toho tedy, že zaměstnavatel není ani oprávněn předložit návrh na přeložení.⁴⁴

5.2.3. Úprava pracovní doby

V dnešní době se v pracovněprávních předpisech klade důraz na skloubení zaměstnání s péčí o dítě pro zaměstnance, resp. zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance provádět úpravy pracovní doby, které jsou stanoveny v zákoníku práce. Hlavním objektem ochrany při úpravě pracovní doby pro zaměstnance je péče o dítě.

Zaměstnavatel je povinen při rozvrhování zaměstnanců do směn přihlížet k potřebám zaměstnankyň pečujících o dítě, ty by měly zaměstnavatele s potřebami, které se týkají např. úpravy počátku a konce pracovní doby, seznámit. Vzhledem k tomu, že tyto potřeby jsou velice různorodé, je jejich oznámení zaměstnavateli důležité, neboť mu vůbec nemusí být

⁴² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 632-633.

⁴³ JOUZA, Ladislav. *Zvláštní pracovní podmínky žen: problémy z praxe a jejich řešení*. [online]. Ihned.cz, 1. 5. 2000 [cit. 20. 3. 2012]. Dostupné na < http://pravniuradce.ihned.cz/c4-10066260-12219850-F00000_detail-zvlastni-pracovni-podminky-zen >

⁴⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 632-633.

známy a ten k nim tak nemůže přihlížet.

Pokud zaměstnankyně pečující o dítě ve věku do 15 let individuálně požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu pracovní doby, zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.⁴⁵

Nejvyšší soud se zabýval případem, kdy žena pečující o děti ve věku do 15 let žádala o změnu pracovní doby. K tomu, aby zaměstnavatel nevyhověl žádosti, mu musí bránit vážné provozní důvody. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je rozhodující vyhodnocení, jaký by změna pracovní doby představovala zásah do provozu zaměstnavatele.

V daném případě žádala zaměstnankyně zdravotní sestra z důvodu péče o dítě o zařazování na služby noční, sobotní a nedělní. Zaměstnavatel ji však nevyhověl a argumentoval tím, že mu v tom brání vážné provozní důvody. Ty spatřoval v tom, že vyhověním žádosti o úpravu pracovní doby by vytvořil precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi. Ovšem toto tvrzení nelze považovat dle § 241 zákoníku práce za vážné provozní důvody.

Zaměstnankyně má na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby nárok, kterého se může domáhat i u soudu. Zaměstnavatel v řízení před soudem musí tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které mu brání v úpravě pracovní doby zaměstnankyně.⁴⁶

Vážným provozním důvodem by byl případ, když by nastalo znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele. Tedy plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a jiné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.⁴⁷

Vhodnou úpravou pracovní doby pro výše zmíněné zaměstnankyně je zavedení pružné pracovní doby, kdy je jim umožněno realizovat své osobní záležitosti. Zaměstnavatel tak určí základní úsek pracovní doby, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci. Tento základní úsek je ohraničen dvěma úseky volitelné pracovní doby.⁴⁸

⁴⁵ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 166.

⁴⁶ Usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17.12.2003

⁴⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 634.

⁴⁸ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 167.

5.2.4. Přestávky ke kojení

Žena má významnou schopnost vyživovat dítě vlastním mateřským mlékem, podle výsledků lékařské vědy má kojení velkou důležitost pro další vývoj dítěte. Z tohoto důvodu je nutné každé ženě umožnit kojení jejího dítěte i v případě, pokud doba kojení přetrvává dobu mateřské dovolené, po jejímž uplynutí se vrátí žena do práce.

Aby žena mohla kojit dítě, je třeba jí poskytnout zvláštní přestávky v práci, aby nedošlo k poškození zdraví ženy ani dítěte. Tento nárok je přiznán matce, která kojí své dítě, nikoliv ženě, která kojí dítě, rozhodný je biologický stav mezi matkou a dítětem.

Děti je potřeba kojit v pravidelných časových intervalech, při úpravě přestávek ke kojení tedy hraje roli délka pracovní doby a věk kojeného dítěte. Délka přestávky je volena tak, aby žena mohla své dítě v klidu nakojit.⁴⁹

Toto právo umožňuje zákoník práce v souladu s Evropskou sociální chartou a směrnicí Rady č. 92/85/EHS.

Jak vyplývá ze zákoníku práce, nárok na přestávky na kojení vzniká matce, která kojí své dítě a toto není starší než jeden rok a tři měsíce. Pokud by dítě kojila i po této době, právo na zvláštní přestávku jí dále nevzniká.

Zaměstnankyně, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu má za směnu nárok na 2 půlhodinové přestávky na každé dítě do konce jednoho roku věku a na 1 půlhodinovou přestávku v dalších 3 měsících kojení. Pokud pracuje kratší pracovní dobu, ale ne méně než polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí 1 půlhodinová přestávka na každé dítě do jednoho roku věku.

Přestávky na kojení v praxi nejsou příliš využívány, zejména s ohledem na to, že péči o dítě v převážné většině zajišťují ženy, které čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v celém možném rozsahu. Je tedy méně časté, že by čerpal rodičovskou dovolenou otec dítěte a matka by pracovala, tím pádem potřebovala přestávky ke kojení.

Přestávky na kojení se započítávají do pracovní doby, nejsou však výkonem práce a neposkytuje se tedy za ně mzda nebo plat. Zaměstnankyně má ale nárok na náhradu mzdy nebo platu za tuto dobu, a to ve výši průměrného výdělku.⁵⁰

⁴⁹ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. s. 111-113.

⁵⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 636.

5.2.5. Ochrana pracovního poměru těhotných žen a žen pečujících o děti

Pokud bychom se ohlédli do minulosti, zjistili bychom, že současná úprava chránící těhotné ženy dlouhou dobu nebyla vůbec zakotvena. V roce 1930 jednalo Národní shromáždění Československé republiky o návrhu zákona o práci žen před slehnutím a po něm. Tento návrh vycházel ze skutečnosti, že zákon o sociálním pojištění přiznával ženám nárok na podporu po dobu 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, ale tehdejší živnostenský řád upravoval možnost propuštění dělníka, pokud jeho nezaviněná neschopnost k práci trvá déle než 4 týdny. Tento stav znamenal, že záleželo jen na sociálním cítění zaměstnavatele, zda těhotnou zaměstnankyni před porodem a po něm po uplynutí 4 týdnů propustí či ne. Proto tedy návrh zákona o práci žen před slehnutím a po něm předpokládal, že v době 6 týdnů před porodem až do 12 týdnů po porodu by zrušení pracovního poměru bylo neplatné.

Dřívější pohled na problematiku v podstatě stanovil zásady, podle kterých se řídí ochrana těhotných zaměstnankyň dodnes.⁵¹

Zákoník práce poskytuje těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Základním cílem této úpravy je zabránění obcházení zvláštních pracovních podmínek těchto zaměstnanců.

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnankyní, která je těhotná, která čerpá mateřskou dovolenou nebo se zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou jen výjimečně. Důvodem rozvázání pracovního poměru s těmito zaměstnanci je případ, kdy nastává faktická nemožnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Jedná se o případy, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Tato výpověď neplatí v případě organizačních změn, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Okamžité zrušení pracovního poměru je zakázáno s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní či zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Je však možné s nimi rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodů, pro které by jinak mohl zrušit pracovní poměr okamžitě.

Pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské

⁵¹ BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, č. 4, s. 15.

dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, platí absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr. Nelze tedy s těmito zaměstnanci pro důvody, které by umožňovaly okamžité zrušení pracovního poměru rozvázat pracovní poměr ani výpovědí.⁵²

Pokud zaměstnankyně otěhotní nebo odejde na mateřskou či rodičovskou dovolenou ve výpovědní době, výpověď jí byla doručena před touto skutečností, je výpověď platná, avšak pracovní poměr se prodlužuje. Pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, pokud ovšem žena neprohlásí, že netrvá na tomto prodloužení.

Při výpovědi dané z důvodu, pro který by pracovní poměr mohl být zrušen okamžitě, a tato výpověď by byla dána před nástupem na mateřskou dovolenou, skončí výpovědní doba až současně s mateřskou dovolenou.⁵³

5.3. Pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě

Nejdůležitější ustanovení upravující pracovní podmínky žen jsou ustanovení o mateřské dovolené a rodičovské dovolené jako nároku na pracovní volno. Na tuto dovolenou má žena nárok v souvislosti s porodem a péčí o dítě. Nárok na mateřskou dovolenou je jak právem ženy tak i její povinností.⁵⁴

Ochranu rodičovství a rodiny zabezpečuje Listina základních práv a svobod v článku 32, pracovněprávní zákonodárství předkládá právní úpravu sociálního zvýhodnění rodičovství v souvislosti s porodem a péčí o dítě. Rodičovství je vnímáno jako rodičovství otce a matky, není důležité, zda žijí v manželství nebo ne.

Mateřská i rodičovská dovolená jsou upraveny v Části osmé zákoníku práce jako překážky v práci.

5.3.1. Mateřská dovolená

Mateřská dovolená se řadí mezi důležité osobní překážky v práci. Jedná se o dlouhodobou nepřítomnost v práci, zaměstnavatel tak musí tuto překážku řešit nejlépe sjednáním pracovního poměru s jinou zaměstnankyní či zaměstnancem na dobu určitou.

⁵² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 339-340.

⁵³ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 169.

⁵⁴ POLÁŠEK, Jan a kol. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967. s. 83.

Nárok na mateřskou dovolenou má také osoba, která převzala dítě do trvalé péče. Česká republika úpravou délky mateřské dovolené patří k zemím, kde je zákonem stanovena a zaručena jedna z nejdelších mateřských a rodičovských dovolených.

Právo na pomoc státu má jak matka, tak i otec, pokud pečují o dítě, což je v souladu s evropskou legislativou.

Aby výše zmíněné osoby měly nárok na peněžitou pomoc v mateřství, musí splnit určité podmínky, jedná se o účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem alespoň po dobu 270 kalendářních dnů, dále těhotenství musí skončit porodem a též musí dojít ke ztrátě výdělků.⁵⁵

Mateřská dovolená je velice významná pro zdravý vývoj dítěte v prvních týdnech jeho života, žena o ni nemusí žádat, její povinností je pouze osvědčit zaměstnavateli potvrzením ošetřujícího lékaře těhotenství a později rodným listem dítěte porod. Poskytuje se v délce 28 týdnů, u osamělých matek a v případě porodu dvou a více dětí též v délce 37 týdnů. Nenáleží jí po tuto dobu mzda ani náhrada mzdy, ale hmotně je zajištěna dávkou sociálního zabezpečení, tzv. peněžitou pomocí v mateřství dle zákona č. 88/1968 Sb.⁵⁶ o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění.

Volno se poskytuje nejdříve 6 až 8 týdnů před očekávaným dnem porodu, pokud žena vyčerpá méně, protože porod nastal dříve, přísluší jí mateřská dovolená po porodu v celém zbývajícím rozsahu. V ostatních případech nejdéle 22, respektive 31 týdnů. Narodí-li se dítě mrtvé, má žena nárok na mateřskou dovolenou v rozsahu 14 týdnů. Mateřská dovolená nemůže být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Zaměstnavatel je povinen ženu po návratu z mateřské dovolené zařadit na původní práci a pracoviště. Tímto je ženě zajištěno stejné postavení, jaké měla před nástupem na mateřskou dovolenou.⁵⁷

Zákoník práce dále upravuje případ, kdy dítě bylo převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně či zaměstnanec na tuto dobu opětně nastoupí do zaměstnání. Tímto se mateřská či rodičovská dovolená přeruší a její nevyčerpaná část se poskytne od opětovného převzetí dítěte do vlastní péče zaměstnance či zaměstnankyně, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a toto musí být

⁵⁵ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: Vox, 2008. s. 141-144.

⁵⁶ GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CPBook s, 2005. s. 49.

⁵⁷ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 170.

svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nebude jim po dobu, po kterou se o dítě nestarají náležitě mateřská či rodičovská dovolená.

Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnanec nebo zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené, náleží jim dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, ale nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku.⁵⁸

5.3.2. Rodičovská dovolená

Vedle mateřské dovolené se poskytuje osobám pečujícím o dítě i rodičovská dovolená, transpozicí směrnice ES č. 96/34/ES se do zákoníku práce zakomponovala úprava rodičovské dovolené jak pro matku, tak i pro otce dítěte. Oba mají nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě do dosažení věku tří let.⁵⁹

Nárok má zaměstnanec i zaměstnankyně, kteří jsou rodiči, nebo pokud převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů.

Toto volno se poskytuje kdykoliv do tří let věku dítěte, je možné poskytnout ho i opakovaně a to v rozsahu v jakém o něj zaměstnanec požádá. Rodiče mohou volno čerpat současně nebo se v péči střídat.⁶⁰

Během čerpání rodičovské dovolené nepřísluší ani matce ani otci mzda ani plat ani náhrada mzdy, jsou hmotně zabezpečováni formou rodičovského příspěvku dle zákona o státní sociální podpoře.

Je možné, aby čerpali oba rodiče rodičovskou dovolenou současně, nebo otec rodičovskou a matka mateřskou, souběh nároků na peněžitou pomoc v mateřství a na rodičovský příspěvek je v tomto případě ale vyloučen.⁶¹

Mateřská dovolená a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se považuje za výkon práce. Ale rodičovská dovolená, která navazuje na mateřskou, se již za výkon práce nepovažuje.

Rodičovská dovolená se poskytuje hlavně z důvodu prohloubení péče o dítě, neboť v tak nízkém věku je péče rodičů velice důležitá. Zaměstnavatel je povinen poskytnout

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁹ DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, 2005. s. 110.

⁶⁰ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 170.

⁶¹ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 186.

rodičovskou dovolenou. Matce dítěte se poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Po návratu z mateřské či rodičovské dovolené je velmi komplikované najít vhodné zaměstnání, svou roli hraje spousta omezujících faktorů. Mezi hlavní problémy patří zvláštní úprava pracovní doby, menší možnost dojíždění do zaměstnání, ztráta kvalifikace, nemocnost dítěte, osobní a rodinná situace, atd.

Pokud nahlédneme do statistik, dozvíme se, že ženy po návratu z rodičovské dovolené se jen zřídka vracejí ke svému původnímu zaměstnavateli, takovýchto žen je jen 25%. Žen, které si najdou jiné zaměstnání nebo podnikají je 15%, a 20% žen nastupuje na mateřskou dovolenou s dalším dítětem. Přibližně 10% žen před narozením dítěte nikde nepracovalo, nemají se tedy kam vracet.⁶²

⁶²BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: Vox, 2008. s. 144-146.

6. Pracovní podmínky mladistvých

Úprava zvláštních pracovních podmínek mladistvých je zakotvena jak v Listině základních práv a svobod v čl. 29 tak i v řadě úmluv MOP. Konkrétněji pak jednotlivá práva a povinnosti mladistvých rozvádí zákoník práce v Hlavě IV. části desáté, pojednávající o péči o zaměstnance.

Je nutné umožnit mladistvým zvláštní pracovní podmínky, protože mládež je trvalým a pravidelným zdrojem pracovní síly. Z tohoto důvodu je také důležitý jejich zdravý psychický a fyzický vývoj. Nejen v dětském věku, ale i v období dospívání by společnost neměla dopustit, aby byli mladiství zaměstnáváni pracemi, které by mohly jejich rozvoj negativně ovlivnit. Zvýšená ochrana mladistvých a její realizace má mladistvým umožnit zapojení do pracovního procesu bez újmy na jejich zdraví a rozvoji.⁶³

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci mladistvých je velice důležitá, jak můžeme vyčíst z evropských statistik, úrazovost zaměstnanců ve věku 18 – 24 let je o 50% vyšší, než úrazovost ostatních věkových kategorií. Nebezpečné rizikové chování a příliš velká psychická a fyzická zátěž mohou vést k trvalému poškození zdraví mladistvých nebo mít nepříznivé důsledky na jejich další osobnostní vývoj. Praxe tedy vyžaduje, aby mladistvým zaměstnancům byla ze strany zaměstnavatelů věnována zvýšená pozornost.⁶⁴

Pod pojmem mladistvý, jak nám napovídá i zákoník práce, v § 350 odst. 2 rozumíme zaměstnance mladšího 18 let. Věková hranice, do které je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana musí být stanovena pevně, protože nelze v každém jednotlivém případě zkoumat psychickou a fyzickou vyspělost jedince. Tato hranice může být vládou posunuta až do věku 21 let při zákazu některých prací.

Naopak dolní věková hranice mladistvého zákoníkem práce stanovena není. Můžeme však vycházet z § 6 zákoníku práce, který upravuje způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a povinnosti. Tuto způsobilost získává občan dnem, kterým dosáhne věku 15 let.⁶⁵

Mladistvým je tedy zaměstnanec mladší 18 let, tento pojem však nelze ztotožňovat s pojmem nezletilý podle občanského zákoníku. Pro dosažení zletilosti je sice stanovena

⁶³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 341.

⁶⁴ BĚLECKÝ, Miroslav. *Bezpečnost a ochrana zdraví při zaměstnávání mladistvých. Bezpečnost a hygiena práce*, 2008, č. 4, s. 19

⁶⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 341.

hranice 18 let, ale podle občanskoprávní úpravy je možné nabýt zletilosti i dříve, a to uzavřením manželství. Takováto zaměstnankyně či zaměstnanec se stává zletilým, ovšem v pracovněprávních vztazích je jim zvýšená ochrana poskytována až do dosažení 18 let.

Zvláštní pracovní podmínky je možné charakterizovat jako soubor zvláštních práv na straně zaměstnance a povinností na straně zaměstnavatele. Zvýšená ochrana je pak poskytována především mladistvým do 16 let věku.⁶⁶

6.1. Pracovněprávní způsobilost zaměstnance

Obecné způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti dosahuje fyzická osoba již v den dosažení 15 let. Není ale možné, aby byl sjednán jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky daného zaměstnance.

Povinná školní docházka je ukončena uplynutím vyučovací doby ve školním roce, kdy je žák účasten studia posledním rokem.

Školský zákon podává definici povinné školní docházky v § 36 a § 43, tato docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejdéle do konce školního roku, v němž žák dosáhne 17 let.

Zákoník práce upustil od úpravy, kdy bylo zapotřebí spolupráce zaměstnavatele se zákonným zástupcem mladistvého zaměstnance. V praxi to znamená, že zaměstnavatel už není povinen oznamovat zákonným zástupcům mladistvého zaměstnance skutečnosti, které se týkají jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel není ani povinen vyžadovat si od zákonných zástupců jakákoliv vyjádření ke sjednávání pracovních poměrů.

Dosažením 15 let mladistvý zaměstnanec získává plnou právní způsobilost, co se týče pracovněprávních vztahů, jeho zákonní zástupci tímto pozbývají práva jakýchkoliv zásahů, které by měly právní důsledky, do sjednaného pracovněprávního vztahu.⁶⁷

I přesto, že dosažením 15 let věku zaměstnanec nabývá plné právní způsobilosti v pracovněprávních vztazích, nelze s ním uzavřít dohodu o odpovědnosti, k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Takováto ujednání může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Tato nemožnost uzavření výše zmíněných dohod slouží k ochraně mladistvého

⁶⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 1, s. 16.

⁶⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 637.

před zvýšenou odpovědností za případný schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených předmětů.⁶⁸

6.2. Povinnosti na straně zaměstnavatele a na straně mladistvého zaměstnance

Mladistvým je třeba zabezpečit zvláštní ochranu z důvodů výše zmíněných. Kromě zvláštních pracovních podmínek mladistvých platí pro mladistvé i obecná úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako pro ostatní pracovníky. Zaměstnavatelé jsou povinni starat se o bezpečnost a ochranu zdraví při práci mladistvých, mají dále dbát zásad bezpečné práce a zkvalitňovat způsob výchovy a výuky.

Vedle povinností zaměstnavatelů mají řadu povinností i mladiství zaměstnanci. Základní povinnosti je dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁶⁹

Jak vyplývá ze zákoníku práce z § 243 „zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.“

K důležitým povinnostem zaměstnavatelů patří zajištění rovného zacházení pro všechny zaměstnance, hlavně je třeba zajistit rovné pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Z toho plyne, že je zakázána jakákoliv diskriminace, včetně diskriminace z důvodu věku. Vzhledem k tomu, že mladiství vyžadují zvláštní pracovní podmínky, omezení některých práv, zakázání některých prací a zvláštní povinnosti pro zaměstnavatele, nelze tyto zvláštní podmínky považovat za nerovné.⁷⁰

Přechodem mladistvého ze školy do pracovního poměru dochází k významné změně, která se podepíše na jeho organismu. Mění se jejich obvyklý denní režim a vykonávání práce je pro ně nezvyklé, dochází tedy k zatížení organismu, které je nutné podrobit lékařským prohlídkám. Je známo, že v období dospívání působí nejrůznější faktory na zdravotní vývoj mladistvých zaměstnanců. Proto zákoník práce upravuje lékařské prohlídky mladistvých pracovníků.⁷¹

⁶⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 341-342.

⁶⁹ JOUZA, Ladislav. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. Praha: Práce, 1979. s. 49.

⁷⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 637.

⁷¹ JOUZA, Ladislav. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. Praha: Práce, 1979. s. 49-50.

Zaměstnavatelům je uložena výslovná povinnost, aby pro ochranu mladistvých zaměstnanců zabezpečili na své náklady povinné ověření jejich zdravotního stavu, a to ve stanovených případech a lhůtách. Zaměstnavatel tedy musí za mladistvého zaměstnance uhradit případné vyšetření, které není hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění.

Lékařské vyšetření je nutno provést před vstupem mladistvého zaměstnance do zaměstnání, toto musí zabezpečit zaměstnavatel. V průběhu pracovního poměru jsou nutné lékařské prohlídky vždy před převedením na jinou práci. Povinnost zabezpečit lékařské vyšetření se vztahuje i na změnu sjednaného druhu práce, ačkoliv není výslovně upravena.

Dále je zaměstnavatel povinen zabezpečit pravidelné lékařské prohlídky nejméně jednou ročně, při stanovení četnosti lékařských vyšetření musí vzít zaměstnavatel zřetel hlavně na možná rizika zaměstnání, musí také brát ohled na namáhavost práce a možná zdravotní ohrožení plynoucí z vykonávané pracovní činnosti.

Povinnosti zaměstnavatele zajistit lékařská vyšetření pro mladistvé zaměstnance odpovídá uložená povinnost těchto zaměstnanců se lékařským prohlídkám podrobit.⁷²

Díky lékařským prohlídkám je možné, aby lékař vydal posudek o zdravotním stavu mladistvého. Tyto posudky jsou významné zejména ve dvou ohledech. Prvním je skutečnost, že dává podklad k opatřením, která je organizace zaměstnávající mladistvého povinna nebo oprávněna učinit, zejména pokud jde o převedení na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru. Druhým speciálním ohledem je fakt, že lékařský posudek je ze zákona závazný pro zaměstnavatele, ten je totiž povinen se jím řídit při ukládání pracovních úkolů zaměstnanci. Na základě lékařského posudku může u mladistvého zaměstnance dojít ke změně pracovní smlouvy bez toho, aby tuto změnu přímo sjednal zaměstnavatel se zaměstnancem. K těmto změnám dochází zejména v případech, kdy z lékařského posudku vyplývá, že zaměstnanec dočasně není schopen konat určitou práci z důvodu rekonvalescence, úrazu, atd. V takovém případě zaměstnavatel nesmí mladistvému uložit úkoly, které by byly v rozporu s lékařským posudkem, i kdyby se jednalo o úkoly, s jejichž plněním se počítalo v pracovní smlouvě.⁷³

6.3. Úprava pracovní doby mladistvých

U mladistvých je důležitý především jejich zdravý rozvoj, k zabezpečení tohoto

⁷² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 642-643.

⁷³ POLÁŠEK, J; KALENSKÁ, M. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. s. 125-126.

rozvoje slouží i úprava pracovní doby mladistvých zaměstnanců. Zákoník práce stanoví v § 79a pracovní dobu pro zaměstnance mladší 18 let, délka směny nesmí překročit 8 hodin v jednotlivých dnech, a pokud má zaměstnanec sjednáno více pracovněprávních vztahů, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně.⁷⁴

Tato přísná úprava zpracovává ochranu mladistvých podle čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých. Jedná se o nejvýše přípustnou délku týdenní pracovní doby.

Zaměstnavatel je povinen ohlídat, aby celková týdenní pracovní doba nepřekročila 40 hodin, mladistvý zaměstnanec totiž může mít sjednáno více pracovněprávních vztahů s více zaměstnavateli. Doba rozvržená ve všech pracovněprávních vztazích se počítá. Je zde na místě, aby se zaměstnavatel uchazeče o práci při nástupu do zaměstnání písemně zeptal, zda nepracuje u jiného zaměstnavatele a pokud se dozví, že budoucí zaměstnanec má sjednány i jiné pracovněprávní vztahy, je povinen zjistit v jakém rozsahu.

Doporučuje se zaměstnavateli, aby mladistvého zaměstnance smluvně zavázal k poskytnutí informace o případném započítání výkonu závislé práce pro jiného zaměstnavatele.⁷⁵

Povinností zaměstnavatelů je i vedení evidence mladistvých zaměstnanců, kteří jsou v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, takovéto seznamy musí obsahovat jména a příjmení, data narození a druh práce, kterou mladiství vykonávají.⁷⁶

6.4. Zákazy v oblasti zaměstnávání mladistvých

Období dospívání se u mladistvých vyznačuje určitými zvláštnostmi, proto zákoník práce uvádí přiměřenou ochranu mladistvých zaměstnanců. Tuto ochranu nelze chápat jako poskytování určitých úlev při plnění povinností, které plynou z jejich pracovněprávního vztahu, jde především o to, že zaměstnavatel musí plnit určité povinnosti vůči svým zaměstnancům. Tyto povinnosti jsou vyjádřením zájmu na výchově mládeže.

Povinnosti jsou nejvíce vidět tam, kde jsou vyjádřeny ve formě zákazů určitých prací pro mladistvé zaměstnance.⁷⁷

Zaměstnavatelé mohou mladistvé zaměstnance zaměstnávat pouze pracemi, které jsou

⁷⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 343.

⁷⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 329.

⁷⁶ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 131.

⁷⁷ POLÁŠEK, J; KALENSKÁ, M. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. s. 96.

přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Stejně pravidlo platí i pro školy, popř. sdružení občanů, které v rámci účasti na výchově mladistvých organizují práce mladistvých.

Mladistvým jsou zakázány práce přesčas, zde platí absolutní zákaz. Další zakázanou prací je noční práce, zde platí absolutní zákaz pro mladistvé do 16 let. Mladiství nesmí vykonávat práce pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol, tyto práce jsou také zakázány absolutně. Další zákaz platí pro práce, které jsou pro mladistvé vzhledem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem nebezpečné nebo zdraví škodlivé. Poslední zakázanou prací je taková, při které jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.⁷⁸

6.4.1. Přiměřená práce

Přiměřenost práce pro mladistvé musíme posuzovat zejména podle konkrétních podmínek a právních předpisů vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti, ale musíme vzít v úvahu také předpisy o ochraně a bezpečnosti zdraví při práci. Zejména pak předpisy hygienické, požární, dopravní, atd. A samozřejmě je třeba brát ohled na konkrétní pracovní zařazení mladistvého zaměstnance.⁷⁹

Přiměřenost prací není stanovena a blíže vymezena právní úpravou, jediné určující hledisko je její vztah k fyzickému a rozumovému rozvoji mladistvého. Je to i z důvodu, že nelze každou jednotlivou práci stanovit právním předpisem, tak aby nebyla zbytečně podrobná a tedy nepřehledná.

Přiměřenost práce se neposuzuje ve vztahu k fyzickému či rozumovému vývoji konkrétního jedince, ale obecně k fyzickému a rozumovému rozvoji odpovídajícímu obecně dosaženému věku.

Za nepřiměřené práce se považují především fyzicky namáhavé činnosti, práce, které zatěžují jednostranně zaměstnance výkonem opakované monotónní činnosti a především práce, které vyžadují dlouhodobou pozornost.

S ohledem na rozumový vývoj jsou náročné činnosti, které jsou složitější na organizaci práce, samostatnost rozhodování, odpovědnost a v neposledním případě i kontrolu ostatních

⁷⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 379-380.

⁷⁹ ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. s. 131.

zaměstnanců.

Přiměřenost práce je nutno zkoumat i z jiných ohledů než jen z fyzické a rozumové vyspělosti. Důležitý je stupeň požadovaného vzdělání pro výkon profese, délka praxe a praktické zkušenosti a dovednosti potřebné pro výkon požadované práce. Za přiměřenou práci nejspíš nebudeme považovat takovou, která vyžaduje rychlé rozhodování, nutnost přijímat zavazující rozhodování, při níž je vyšší možnost způsobení závažných následků, včetně rozsahu důsledků a vzniklých škod.

Zaměstnavatel musí zohlednit věk zaměstnanců a vycházet z toho, že jejich dosažené vzdělání, získané praktické zkušenosti a dovednosti zřejmě nebudou zcela dostačující pro výkon náročnějších pracovních činností.⁸⁰

6.4.2. Zákaz práce přesčas a práce v noci

Práce přesčas je definovaná jako práce konaná zaměstnancem na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby, a která je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Práci v noci se rozumí práce konaná mezi 22. a 6. hodinou, a to bez ohledu na délku stanovené práce. Tato doba je označována jako doba noční.⁸¹

Zákaz práce přesčas se obvykle vztahuje na stanovenou týdenní pracovní dobu, pokud není dokázáno, že doba, po kterou smějí mladiství zaměstnanci pracovat, bude překročena, nelze pak tuto dobu považovat za přesčasovou.

Aby se předcházelo přetěžování mladistvých zaměstnanců, je v zákoníku práce upraven nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, tedy mezi koncem jedné směny a začátkem druhé.⁸²

Zákon stanoví, že zákaz výkonu práce přesčas je absolutní. To znamená, že zaměstnavatel nesmí mladistvému zaměstnanci nařídít práci přesčas, zakázán je tedy i výkon dohodnuté práce přesčas. Aby nebylo možné nařídít zaměstnanci práci přesčas, stanoví zákoník práce nejvyšší přípustnou délku týdenní pracovní doby, která u mladistvého činí 40 hodin týdně. Výkon práce přesčas se také považuje za pracovní dobu, kdyby zaměstnavatel

⁸⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 638-639.

⁸¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 324-325.

⁸² POLÁŠEK, J; KALENSKÁ, M. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. s. 100.

nařídil mladistvému zaměstnanci výkon práce přesčas přesahující 40 hodin týdně, porušil by tím zároveň ustanovení o maximálně přípustné týdenní pracovní době mladistvých. Zákaz nebude prolomen ani v případě, kdy by za práci přesčas v dohodě s mladistvým zaměstnancem bylo nabídnuto místo příplatku náhradní volno. V tomto případě by se délka pracovní doby nezměnila, ale i přesto bude zaměstnavateli zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas.

Absolutní zákaz práce v noci platí pouze pro mladistvé zaměstnance mladší 16 let, ostatní mladiství zaměstnanci mohou tyto práce výjimečně konat za určitých podmínek. Mezi tyto podmínky patří maximální doba výkonu této práce, která je stanovena na jednu hodinu. Nutností je, aby výkon noční práce sloužil výchově k jejich povolání. Další důležitou podmínkou pro výkon noční práce je, že musí bezprostředně navazovat na rozvrženou pracovní denní dobu a musí být zajištěn dohled osoby starší 18 let.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci jinou přiměřenou práci odpovídající jeho kvalifikaci, pokud nemůže vykonávat práci, pro kterou se mu dostalo výchovy z důvodu, že její výkon je zaměstnanci zakázán, nebo podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví. Tuto přiměřenou práci je povinen poskytnout mu do doby, než zaměstnanec bude schopen ji vykonávat.⁸³

6.4.3. Další zakázané práce

Dle § 246 zákoníku práce „mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.“ Z tohoto zákazu nejsou stanoveny výjimky, vztahuje se na všechny práce a pro všechny druhy vykonávaných prací.

Dále jsou zakázány práce, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštěm mladistvých jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé.

Zaměstnavatelé nesmějí mladistvé zaměstnance zaměstnávat pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, nebo při jejichž výkonu by mohli ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Zákazy některých prací mohou být vyhláškou č. 288/2003 Sb. rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let.⁸⁴

⁸³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 640.

⁸⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 641.

Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně vykonávat tyto práce z důvodu přípravy na povolání.

Tato vyhláška č 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce vykonávat z důvodu přípravy na povolání, v §6 uvádí práce, které jsou mladistvým zakázány. Zabývala bych se jen některými z nich.

Mladiství zaměstnanci nesmí pracovat v prostředí, které je náročné na dýchání, jako např. prostředí s vyšším tlakem vzduchu, než je okolní atmosférický tlak a to o více než 20 kPa, v prostředí, kde je nižší koncentrace kyslíku, a v prostředí, kde je nutné používat izolačních dýchacích přístrojů.

Dále je zakázáno mladistvým vykonávat práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí. Tyto práce nesmí překročit limitní hodnoty stanovené zvláštním právním předpisem. Při přepravě břemen pomocí bezmotorových prostředků, při nichž jsou vynakládány vyšší než povolené síly, při zvedání břemen a přenášení nesmí překročit povolené vzdálenosti.

Nesmí být tyto fyzicky náročné práce vykonávány delší dobu než čtyři hodiny za pracovní dobu a to pokud jsou konány v polohách, které není možné střídat, dále v polohách jako je např. hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou a nesmí se jednat o práce ve vnuceném pracovním tempu.

Dále se nesmí jednat o práce, které probíhají za extrémních teplot, práce, kde jsou mladiství vystaveni hluku a vibracím, na pracovištích se zdroji ionizujícího záření, práce s karcinogeny a mutageny, s azbestem, s chemickými látkami a přípravky.

Mladistvým jsou zakázány práce se zvýšeným rizikem úrazů, jedná se o práce s výbušninami, ve výškách nad 1,5 m, se zařízeními vysokého elektrického napětí, v prostorách uzavřených nádob a nádrží, práce s plyny, práce, při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů.

Mladiství nesmí pracovat s nebezpečnými zvířaty, při porážení zvířat na jatkách, se sudy, kanystry, demižony a jinými nádobami, které obsahují chemické látky.

Ze zákazů prací jsou ve vyhlášce č. 288/2003 Sb. uvedeny výjimky pro mladistvé, kteří určité práce musí konat zejména z důvodu přípravy na povolání, ale je nutné zajistit odborný dozor a dostatečnou ochranu zdraví. Jedná se o práce, kde jsou mladiství zaměstnanci vystaveni extrémním teplotám a práce, kde jsou vystaveni hluku a vibracím, dále

práce ve výškách, se zařízeními vysokého elektrického napětí, při práci s plyny a při porážení zvířat na jatkách.⁸⁵

⁸⁵ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů.

7. Komparace právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých s vybranými frankofonními zeměmi

Právní úprava pracovních podmínek žen a mladistvých se v zemích Evropské Unie příliš neliší od úpravy v České republice. Je to dáno především tím, že se EU snaží o harmonizaci jejího práva s právem členských států, tedy členské státy jsou povinny uvádět vlastní právní úpravu do souladu s právem Evropské Unie.

7.1. Právní úprava ve Francii

7.1.1. Pracovní podmínky žen

Z pracovního hlediska, těhotenství není pro budoucí matky vždy jednoduché, naštěstí francouzský zákoník práce upravuje speciální pracovní podmínky, které jsou pro ženy příznivé. Zákoník práce obsahuje ustanovení chránící zaměstnané ženy jak po dobu těhotenství, tak po dobu mateřské dovolené.⁸⁶

Těhotné ženy, jako uchazečky o zaměstnání jsou chráněny způsobem, že neexistuje legální povinnost ani doba, do které by měly učinit prohlášení budoucímu zaměstnavateli o jejich těhotenství. Z hlediska dobrých vztahů je doporučeno učinit prohlášení o těhotenství v rozumné lhůtě tak, aby byl zaměstnavatel schopen zařídit organizační záležitosti a aby žena mohla uplatnit svá práva na mateřskou dovolenou.⁸⁷

Takovéto ustanovení v naší právní úpravě neexistuje, z § 12 zákona o zaměstnanosti pouze vyplývá, že nabídka zaměstnání nesmí mít diskriminační charakter. V tomto ohledu francouzská úprava více ochrání ženy jako uchazečky o zaměstnání.

Zaměstnavatel tedy nesmí brát v úvahu těhotenství uchazečky o zaměstnání a kvůli těhotenství ji odmítnout zaměstnat nebo zrušit pracovněprávní vztah ve zkušební době. Je mu také zakázáno vyhledávat nebo nechat zjistit informace týkající se případného stavu těhotenství dané uchazečky o zaměstnání.

⁸⁶ *Salarié enceinte: quels sont vos droits?* [online]. dossierfamilial.com, 19.ledna 2011 [cit. 2.března 2012]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/salariee-enceinte-quels-sont-vos-droits.935>>

⁸⁷ *Le dossier grossesse de Solvital* [online]. solvital.fr, [cit. 1.března 2012]. Dostupné na <<http://www.solvital.fr/grossesse/enceinte-et-travail.php>>

Co se týče zrušení pracovního poměru, je právní úprava podobná jako v České republice. Žádný zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství, které je konstatováno lékařem, a po dobu přerušení pracovního poměru z důvodu čerpání mateřské dovolené, dále během čtyř týdnů následujících po návratu z mateřské dovolené.

Zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní smí jen v případě závažné chyby ze strany zaměstnankyně, která se nevztahuje k jejímu těhotenství, nebo z ekonomických důvodů na straně zaměstnavatele, v případě reorganizace či ukončení činnosti. I přes možnost propuštění v těchto případech, nesmí být výpověď oznámena v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou.

Zákaz propuštění ženy, která je těhotná a jejíž těhotenství je potvrzeno lékařem, je generálním principem pracovního práva.

Pokud byla zaměstnankyně takto propuštěna, je možné propuštění anulovat i v případě, kdy zaměstnavatel nebyl informován o těhotenství zaměstnankyně. Je nutné, aby zaměstnankyně zaslala potvrzení od lékaře o svém stavu ve lhůtě 15 dní, které následují po oznámení výpovědi.

Na rozdíl od zaměstnavatele nemá těhotná zaměstnankyně povinnost podat výpověď v určité lhůtě a platit náhradu škody z důvodu ukončení pracovněprávního vztahu.⁸⁸

Ustanovení o převedení na jinou práci jsou v naší právní úpravě také téměř shodná. Těhotná zaměstnankyně může požádat zaměstnavatele o dočasné převedení na jinou práci, pokud je dosavadní pracovní místo ze zdravotního hlediska pro ni nevhodné. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, zároveň nesmí dojít ke snížení odměny za práci. Toto převedení je ukončeno v momentě, kdy zdravotní stav zaměstnankyně umožňuje návrat na původní místo.

Na žádost zaměstnankyně nebo lékaře je zaměstnavatel povinen převést zaměstnankyni z noční práce na denní práci, pokud je její těhotenství neslučitelné s výkonem noční práce.

Převedení mimo dosavadní místo výkonu práce je podmíněno souhlasem zaměstnankyně. Není-li možné zaměstnankyni převést na jiné místo, je její pracovní poměr přerušen a zaměstnankyně má nárok na vyrovnávací příspěvek, který je poskytován jak zaměstnavatelem tak z prostředků sociálního pojištění.⁸⁹

⁸⁸ Code du travail

⁸⁹ *Femmes enceintes*[online]. travailler-mieux.gouv.fr, [cit. 25. února 2012]. Dostupné na <<http://http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Femmes-enceintes.html>>

Zaměstnankyni je umožněno využívat povolených absencí v práci z důvodu povinných lékařských vyšetření týkajících se jejího těhotenství a následného slehnutí. Tyto absence nevedou ke snížení výdělku. Zde je shodná úprava s českou, § 199 zákoníku práce spolu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci stanoví, za jakých podmínek je možné omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci.

Zaměstnankyně mají nárok na mateřskou dovolenou, která začíná šest týdnů před očekávaným dnem porodu a končí deset týdnů po tomto datu. Pokud žena čeká dvojčata, mateřská dovolená počíná dvanáct týdnů před očekávaným dnem porodu a končí dvacet dva týdnů po tomto datu. V případě očekávaného narození tří a více dětí činí tyto doby dvacet čtyři a dvacet dva týdnů. Pokud dojde k předčasnému porodu, celková doba mateřské dovolené se nezkracuje.

Je zakázáno zaměstnávat ženu po dobu osmi týdnů, tedy dva týdny před porodem a šest týdnů po slehnutí.⁹⁰

Zde je naše právní úprava mnohem lepší, protože mateřská dovolená činí 28 týdnů a při porodu dvou a více dětí až 37 týdnů.

Žena má nárok na přestávky v práci z důvodu kojení svého dítěte a to do doby dosažení jednoho roku věku dítěte. Zaměstnankyni je umožněno kojit své dítě přímo na pracovišti. Každý zaměstnavatel, který zaměstnává více, než sto zaměstnankyň může být donucen zřídit na pracovišti nebo v blízkosti pracoviště prostory vyhrazené pro kojící matky.

Zde je francouzská právní úprava propracovanější, protože přímo zákoník práce upravuje nutnost zavedení místností sloužících ke kojení a veškeré povinnosti zaměstnavatele související s těmito místnostmi. Je důležité zajistit přítomnost lékaře, místnost musí být pravidelně větraná, prádlo v místnosti sloužící matkám a dětem pravidelně prané, atd.

Po skončení mateřské dovolené má žena nárok na rodičovskou dovolenou, která trvá nejdéle do tří let věku dítěte. Zaměstnankyně je povinna informovat zaměstnavatele o datu odchodu na rodičovskou dovolenou a její délce.

Po návratu z mateřské či rodičovské dovolené se zaměstnankyně může vrátit na původní místo nebo místo podobné, na kterém však musí dosahovat stejného výdělku.⁹¹

I v tomto ohledu se česká úprava shoduje s francouzskou.

⁹⁰ *Le dossier grossesse de Solvital* [online]. solvital.fr, [cit. 1. března 2012]. Dostupné na <<http://www.solvital.fr/grossesse/enceinte-et-travail.php>>

⁹¹ Code du travail

7.1.2. Pracovní podmínky mladistvých

Pracovní právo chrání zejména zdraví mladistvých, protože proces jejich vývoje ještě není zcela dokončen a mladiství většinou trpí na pracovní úrazy dvakrát více než dospělí zaměstnanci. Zákonodárci mají také zájem na tom, aby práce nezasahovala do povinné školní docházky. Právní úprava chrání jak zdraví tak vzdělání, které vede k profesní formaci a bez dostatečných zkušeností není mladistvý schopen odvádět takové pracovní výkony jako ostatní zaměstnanci, je tedy nutné ho chránit a upravit pracovní podmínky podle toho.

Tyto dva chráněné objekty se v právní úpravě projevují zejména minimálním věkem, od kterého jsou mladiství oprávněni pracovat a pracemi, které nesmí vykonávat.⁹²

Zákoník práce stanoví, že je zakázáno zaměstnávat mladistvé mladší než 16 let, tato věková hranice koresponduje s ukončením povinné školní docházky ve Francii. Někdy je povoleno pracovat od 14 let, pokud mladistvý vykonává jednoduché práce především během školních prázdnin. Mladistvý požívá speciální ochrany do 18 let věku.

Mladiství ve věku od 14 do 16 let mohou pracovat jen během školních prázdnin, které trvají minimálně 14 dní a tento pracovněprávní vztah nesmí přesáhnout dobou svého trvání polovinu školních prázdnin. Pracovní doba činí maximálně 35 hodin týdně a 7 hodin denně. Musí se jednat zejména o lehčí práce a zaměstnavatel si musí vyžádat povolení u inspekce práce.

Mladistvým mezi 14 a 16 rokem věku je zakázáno pracovat v prostorách, které jsou proti dobrým mravům a mohly by poškodit jejich morální stránku. Je zakázáno zaměstnávat tyto mladistvé pracemi ve venkovních prostorách.⁹³

Pracovní doba mladistvých zaměstnanců mladších 18 let nesmí přesáhnout osm hodin denně a 35 hodin týdně. Výjimečně je možné prodloužit pracovní dobu až na 40 hodin týdně, ale jen s povolením inspekce práce.

Mladistvým zaměstnancům je zakázáno pracovat v prostorách obsahujících předměty, které jsou proti dobrým mravům, ve venkovních prostorách po 20 hodině nebo pokud venkovní teplota klesne pod bod mrazu. Ve venkovních prostorách nesmí být zaměstnání více jak šest hodin denně a ne více než dvě hodiny v kuse. Další práce zakázané mladistvým rozvádí zákoník práce ve svých ustanoveních.

Noční práce jsou mladistvým striktně zakázány. Pro mladistvé mladší 16 let platí

⁹² *Protection des jeunes travailleurs*[online]. travailler-mieux.gouv.fr,[cit. 25. února 2012]. Dostupné na<<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Protection-des-jeunes-travailleurs.html>>

⁹³ Code du travail

zákaz pracovat mezi 20 hodinou a 6 hodinou ranní, pro mladistvé mezi 16 a 18 rokem věku platí zákaz prací mezi 22 hodinou a 6 hodinou ranní.

Výjimečně je možné povolit noční práce mladistvým na základě souhlasu inspekce práce, většinou se jedná o zařízení, která ze své povahy vyžadují, aby práce byla vykonávána ve večerních a nočních hodinách. Jedná se např. o pekárny a cukrárny, kde je práce mladistvým povolena před šestou hodinou ranní, avšak nejdříve od čtyř hodin ráno. Je to z důvodu umožnit mladistvým podílet se na výrobě chleba. Co se týče hotelnictví a restaurací, je noční práce povolena pouze do 23.30 hodin.

Není tedy zcela zakázáno mladistvým pracovníkům vykonávat práce v těchto hodinách, absolutní zákaz práce však platí pro mladistvé pracovníky mezi 16 a 18 rokem věku mezi půlnocí a čtvrtou hodinou ranní.

Pokud výjimečně dojde k povolení mladistvým zaměstnancům pracovat v noci, je nutný dohled zodpovědné osoby, která bude starší 18 let.⁹⁴

Pracovní podmínky mladistvých jsou v důležitých bodech vesměs podobné jen s menšími odchylkami. Více se zaměřují na různé věkové skupiny, v našem právu se upravují pouze podmínky mladistvých mezi 15 a 18 rokem věku. Co však ve francouzském zákoníku práce chybí, je úprava lékařských prohlídek mladistvých před vstupem do zaměstnání a během zaměstnání. Zákoník práce upravuje pouze možnost inspekce práce kdykoliv nařídít lékařskou prohlídku mladistvého, která stanoví, zda práce není pro mladistvého příliš náročná, a pokud ano je možné mladistvému zakázat takovouto práci.

7.2. Právní úprava v Lucembursku

7.2.1. Pracovní podmínky žen

Zvláštní pracovní podmínky žen v Lucembursku, týkající se těhotenství a mateřství nemůžeme považovat za diskriminační stejně jako v České republice. Tato opatření slouží především k tomu, aby ženám byl umožněn stejný přístup k zaměstnání jako mužům, tedy zaručena rovnost jejich pracovních podmínek.

Nárok na mateřskou dovolenou mají těhotné zaměstnankyně 8 týdnů před očekávaným

⁹⁴ *Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans* [online]. travail-emploi-sante.gouv.fr, [cit. 26. února 2012]. Dostupné na <<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/duree-du-travail.129/le-temps-de-travail-des-jeunes-de.1023.html>>

dnem porodu, pokud k porodu dojde dříve, než stanovil lékař, tak se o tuto nevyčerpanou dobu prodlužuje dovolená, která následuje po porodu. Pokud k porodu dojde později, dovolená se prodlužuje, ale nic to nemění na době dovolené, která následuje po porodu.

Po porodu činí mateřská dovolená 8 týdnů, může být prodloužena na 12 týdnů, pokud dojde k předčasnému porodu, vícečetnému porodu, nebo pokud matka kojí své dítě. Opět je délka mateřské dovolené kratší než v České republice, ale v ostatních ohledech je naše úprava shodná s úpravou pracovních podmínek žen v Lucembursku.

Během mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen držet zaměstnankyni původní místo, pokud je to nemožné, tak alespoň místo podobné, odpovídající její kvalifikaci. Mateřská dovolená se považuje za výkon efektivní práce, takže zaměstnankyně neztrácí nárok na klasickou roční dovolenou.

Těhotné ženy nebo kojící ženy do jednoho roku věku dítěte nemohou být nuceny vykonávat noční práce, noční práci se rozumí doba mezi 10 hodinou večerní a 6 hodinou ranní. Pokud tyto ženy požádají o převedení na denní práci, je zaměstnavatel povinen jim vyhovět, v případě nemožnosti takového převedení, je zaměstnavatel povinen odpustit po dobu nutnou pro zdraví zaměstnankyně vykonávat noční práci.

Zaměstnavatel je povinen prověřit, zda těhotné nebo kojící ženy nejsou vystaveny pracím nebezpečným pro jejich zdraví. Jestliže výsledky takovéto evaluace nejsou uspokojivé, je povinen provést opatření potřebná pro ochranu zdraví zaměstnankyň.

Těhotné nebo kojící zaměstnankyně nemohou být nuceny pracovat přesčas. Těhotné zaměstnankyně mají nárok na lékařská vyšetření týkající se jejich těhotenství bez ztráty na výdělků.

Na žádost kojící zaměstnankyně jí můžou být poskytnuty 2 přestávky ke kojení během jednoho pracovního dne, a to každá ve výši 45 minut. Můžeme si povšimnout, že doba přestávek na kojení zaměstnankyň v Lucembursku je delší.

Zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní matkou 12 týdnů po porodu. Rozváže-li pracovní poměr s těhotnou ženou, o které nevěděl, že je těhotná, může se zaměstnankyně bránit ve lhůtě 8 dní od podání výpovědi, zároveň je povinna dodat osvědčení o těhotenství od lékaře.⁹⁵

Zaměstnavatel rovněž nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodu jejího provdání. Takovéto ustanovení v úpravě pracovních podmínek žen v České republice chybí, mohli bychom ho ovšem považovat za diskriminační a tedy ošetřené v zákoně o

⁹⁵ Code du travail

zaměstnanosti.

7.2.2. Pracovní podmínky mladistvých

Zvláštní pracovní podmínky se v Lucembursku vztahují na více kategorií mladistvých. Mezi tyto kategorie patří mladiství mladší 18 let, děti mladší 15 let, adolescenti mezi 15 a 18 rokem věku a některá ustanovení o ochraně mladistvých se vztahují rovněž na osoby do dosažení 21 let.

Je zakázáno zaměstnávat děti mladší 15 let jakoukoliv prací, mezi výjimky patří práce na technických školách v rámci výuky sloužící k profesní formaci.

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit ochranu zdraví mladistvých zaměstnanců. Před podepsáním pracovní smlouvy je povinen mladistvého upozornit na rizika vyplývající z pracovního poměru a zajistit, aby mladistvý podstoupil lékařské vyšetření. Je také povinen písemně upozornit zákonné zástupce mladistvého na veškerá rizika a potřebná opatření, která je třeba provést k bezpečnosti práce a ochraně zdraví mladistvého při práci.

Úprava upozornění na možná rizika jak mladistvého tak jeho zákonné zástupce se v naší právní úpravě neobjevují, vůbec se upustilo od jakékoliv konzultace zaměstnavatele se zákonným zástupcem mladistvého.

Práce zakázané mladistvým stanoví zákoník práce, jedná se o práce při nichž jsou vystaveni rizikům, které ohrožují jejich bezpečnost, zdraví a psychický, fyzický, mentální, sociální a morální vývoj. Každý zaměstnavatel si musí vést seznam mladistvých zaměstnanců.

Pracovní doba mladistvých zaměstnanců nesmí překročit 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Práce přesčas je absolutně zakázána, výjimky z tohoto zákazu jsou možné pouze v případě *vis maior* nebo pokud to organizace z existenčních a bezpečnostních důvodů vyžaduje, jen v mezích nejvyšší nutnosti.

Mladistvým je zakázána noční práce, tou se rozumí doba mezi osmou hodinou večerní a šestou hodinou ranní. Je možno povolit výjimky u zařízení, která ze své povahy vyžadují práci i v noci a pokud je to důležité z důvodu profesní formace mladistvého zaměstnance. Absolutní zákaz zaměstnávat mladistvé platí pro dobu mezi půlnocí a čtvrtou hodinou ranní.⁹⁶

V důležitých bodech je úprava v Lucembursku shodná s českou úpravou.

⁹⁶ Code du travail

7.3. Právní úprava ve Švýcarsku

7.3.1. Pracovní podmínky žen

Během těhotenství jsou ženy více citlivé na škodlivé vlivy spojené s podmínkami v práci. Někteří činitelé, jako např. chemické a biologické látky mohou mít závažné důsledky na rozvoj plodu a mohou způsobit potrat. Obzvláště v pozdějším stadiu těhotenství mohou náročnější práce způsobit takovéto důsledky. Zaměstnavatel musí ženy zaměstnávat takovými pracemi, které nebudou ohrožovat zdraví matky ani plodu, musí uzpůsobit pracovní podmínky tak, aby vyhovovaly těhotným zaměstnankyním.

Od čtvrtého měsíce těhotenství jsou těhotné zaměstnankyně pracující převážně vestoje oprávněny čerpat každé dvě hodiny desetiminutovou přestávku. Od šestého měsíce těhotenství mohou vestoje pracovat maximálně čtyři hodiny denně.

Těhotné ženy nesmějí vykonávat nebezpečné nebo obtížné práce, výjimka platí v případě, že dle analýzy riskantnosti nebyla objevena žádná hrozící nebezpečí pro zdraví matky nebo dítěte. Mezi nebezpečné a obtížné práce patří přenášení těžkých věcí, nepřírozené postoje, práce s vysokými vibracemi, práce v extrémních teplotách, atd.

Mezi další zakázané práce patří noční práce. Během prvních sedmi měsíců těhotenství může těhotná zaměstnankyně, která pracuje mezi osmou hodinou večerní a šestou hodinou ranní požádat o zařazení na denní práci. Osm týdnů před očekávaným dnem porodu je zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně pracemi v nočních hodinách.

Těhotné zaměstnankyně mohou být zaměstnány jen se svým souhlasem, musí jim být umožněno odpočinout si vleže, běžná denní pracovní doba nesmí přesáhnout 9 hodin.

Je zakázáno zaměstnávat ženy osm týdnů po porodu. Ženy mají nárok na mateřskou dovolenou ve výši 14 týdnů po porodu. Pokud v prvních měsících v zaměstnání po porodu ještě nejsou ze zdravotního hlediska schopny plně vykonávat svou práci, nemůžou k jejímu výkonu být zaměstnavatelem nuceny. Ženy mezi 14. a 16. týdnem po porodu, které vykonávají noční práce, mohou požádat o převedení na denní práci.

Kojení má velký význam nejen z hlediska zdraví dítěte, ale také z důvodu vytvoření vazby mezi matkou a dítětem. Pro tyto důvody je potřeba vytvářet ženám podmínky v práci, aby i po absolvování mateřské dovolené mohly pokračovat v kojení. Ženě, která kojí, musí být poskytnuty přiměřené přestávky ke kojení. Tento čas není považován za čas odpočinku, ale za výkon efektivní práce.

Zaměstnavatel nesmí ukončit pracovněprávní vztah se zaměstnankyní, která je těhotná nebo se zaměstnankyní v době 16 týdnů po porodu.⁹⁷

Pracovní podmínky žen ve Švýcarsku jsou v mnoha ohledech podobné jako v České republice, doba mateřské dovolené však zůstává u nás nejděší.

7.3.2. Pracovní podmínky mladistvých

Pracovní podmínky mladistvých jsou ve Švýcarsku upraveny jak zákoníkem práce, tak zákonem o pracovní době a ostatními předpisy. Ochrana se vztahuje na mladistvé do 18 let.

Mladistvým jsou zakázány nebezpečné práce, mezi které patří práce s chemickými prostředky, které jsou zdraví nebezpečné, práce vystavující mladistvé hluku, který by mohl poškodit jejich sluch a práce se stroji, kde je zvýšené nebezpečí úrazu. Je možné povolit výjimky pro mladistvé starší 16 let, kteří vykonávají tyto práce z důvodu profesní formace.

Mladistvým je dále zakázáno pracovat v podnicích, které by mohly ohrozit jejich mravní vývoj.

Obecným principem je zákaz zaměstnávat mladistvé mladší 15 let. Pracovní doba mladistvých nesmí přesáhnout pracovní dobu ostatních zaměstnanců u stejného zaměstnavatele. Nejvyšší přípustná denní pracovní doba je devět hodin. Týdenní maximální pracovní doba se pohybuje mezi 45 až 50 hodinami.

Mladiství mladší 16 let můžou pracovat nejpozději do osmé hodiny večerní, mladiství starší 16 let do desáté hodiny večerní. Noční práce a práce v neděli je mladistvým zakázána. Některé profese ovšem vyžadují noční a nedělní práci, proto jsou umožněny výjimky, které netřeba povolovat inspekcí práce, pravidla jsou uvedena přímo v nařízení. Pravidla jsou následující: co se týče noční práce, pro mladistvé starší 16 let platí, že smějí pracovat maximálně 5 nocí v týdnu a to od 4 hodin ráno, pro starší 17 let platí stejné pravidlo, ale mohou začínat již od 3 hodin ráno. Co se týče práce v neděli, starší 16 let mohou pracovat maximálně jednu neděli za měsíc a starší 17 let dvě neděle za měsíc.⁹⁸

Co se týče maximální povolené pracovní doby mladistvých, ve Švýcarsku je výrazně vyšší, lékařské prohlídky zde také nejsou upraveny, ale v ostatních směrech je úprava pracovních podmínek mladistvých velice podobná té naší.

⁹⁷ *Maternité: protection des travailleuses*. Berne: SECO, 2011.

⁹⁸ *Protection des jeunes travailleurs: informations pour les neunes de moins de 18 ans*. Berne: SECO, 2010.

8. Úvahy de lege ferenda

Právní úprava pracovních podmínek žen a mladistvých má v České republice poměrně vysokou úroveň, hlavně co se týče bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jak žen, tak i mladistvých pracovníků. V souvislosti se vstupem České republiky do EU docházelo již od 90. let k postupné harmonizaci české úpravy s úpravou evropskou, což po vstupu do EU úspěšně pokračovalo.

Česká republika a její právní úprava pracovních podmínek žen a mladistvých je tedy v souladu s právní úpravou EU a s mezinárodními závazky vyplývajícími z ratifikovaných mezinárodních úmluv.

Zákonem č. 365/2011 došlo ke změně v úpravě zákazu některých prací ženám. V zákoníku práce byl vypuštěn z § 238 první odstavec, který zakazoval ženám práci v podzemí při těžbě nerostů a při ražení tunelů a štol. Šlo o ustanovení, které nebylo v souladu s unijním právem, konkrétně s požadavky směrnice Rady č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Toto ustanovení bylo v naší právní úpravě zakotveno z důvodu závazku vyplývajícího z Úmluvy MOP č. 45/1935. Domnívám se, že zrušení tohoto ustanovení je krokem k dalšímu zrovnoprávnění žen s muži, ale nepatří mezi významné pokroky v této oblasti, jak jsem uvedla již výše, tato novelizace nebude mít velký dopad na praxi. Jen málo žen bude mít zájem pracovat v podzemí, samozřejmě je významnou změnou, že se budou moci rozhodnout, zda ano či ne, již neexistuje žádné ustanovení, které by jim v tom bránilo. Naše úprava byla sice uvedena do souladu s unijní úpravou, ale nemyslím si, že by ženy měly pracovat v podzemí, ženy by měly být chráněny, ženská populace má nižší rozsah výkonnosti vůči fyzické námaze z důvodu jiných fyziologických proporcí. Musíme vzít v potaz i budoucí mateřství ženy, které by mělo být chráněno. Mezi ženou a mužem nemůže nikdy nastat rovnost vzhledem k fyziologickým odlišnostem, i pokud se to většinou jeví jako diskriminace vůči mužům, je nutné ženy chránit a upravit jejich pracovní podmínky odlišným způsobem.

Stanovení prací, které jsou nevhodné pro těhotné ženy, ženy, které kojí a matky do konce devátého měsíce po porodu, ve vyhlášce č. 288/2003 Sb. je v pořádku, ale pro zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bych navrhovala zavedení povinnosti zaměstnavatelům informovat o případných rizicích spojených s výkonem práce, nejen co se týče prací, kde přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky dle §103 odst. 1 písm. H, ale všech prací.

Dalším zdokonalením právní úpravy pracovních podmínek žen bych viděla ve větší flexibilitě pracovní doby. Ženy, které pečují o dítě do 15 let, mají nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen jim vyhovět, v případě požádání o takovéto přizpůsobení pracovní doby, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Jedná se o nárok, kterého se žena může domáhat u soudu. Řešením problému úpravy pracovní doby pro ženy s malými dětmi bych viděla například v práci z domova, samozřejmě ne na každém pracovišti by toto bylo možné, ale v dnešní době vyspělé komunikace by jistě nebylo problémem zavést pro ženy s malými dětmi tento způsob výkonu práce.

Výhodu naší úpravy vidím v zavedení rodičovské dovolené i pro otce transpozicí směrnice 96/34/ES. Existují případy, kdy má rodina zájem na tom, aby se žena vrátila do zaměstnání, protože má lepší postavení a vyšší plat než muž. Žena pak neztrácí svou kvalifikaci a o péči dítěte je postaráno. Pro vysoce postavené ženy je velice těžké skloubit práci a péči o dítě, proto vidím v rodičovské dovolené, která umožňuje péči o dítě i otcí veliké plus.

V úpravě přestávek ke kojení jsou jisté nedostatky, mohli bychom se inspirovat francouzskou právní úpravou, kde zákoník práce stanoví povinnost zavést místnosti pro kojící matky přímo v organizaci nebo v její blízkosti. Dále upravuje přítomnost lékaře apod. Některé ženy po nástupu do práce přestávají své děti kojit, kojení je pro zdravý vývoj dítěte velice důležité, a poskytnutím většího komfortu kojícím matkám bychom mohli docílit účinnějšího skloubení zaměstnání a péči o dítě.

Další zajímavou možností jak ulehčit ženám výkon práce a starost o rodinu je zavádění zařízení pro hlídání dětí přímo zaměstnavatelem. Ženy by nemusely složitým způsobem zajišťovat hlídání dětí a žádat o úpravu pracovní doby. Odpadly by problémy s doprovázením dětí do školky a s jejich vyzvedáváním.

Ženy v podstatě nemají jen jedno zaměstnání, ale musí pečovat i o rodinu a domácnost, už z těchto důvodů je nutné zabývat se jejich pracovními podmínkami a zdokonalovat právní úpravu, abychom docílili co největší rovnosti mužů a žen, co se týče přístupu k zaměstnání a profesnímu růstu.

Úprava pracovních podmínek mladistvých je vcelku dostatečná a vyhovující, ale z mého pohledu také skýtá pár malých nedostatků. Nejprve bych se zmínila o kladech, které pozorují hlavně ve věkové hranici 15 let, kdy mladistvý nabývá pracovníprávní způsobilosti. Jistě se jedná o správné vymezení věku, neboť koresponduje s dokončením povinné školní docházky a tedy umožňuje mladistvým ucházet se o zaměstnání ihned po dokončení studia. Zákon mladistvé zároveň chrání například tím, že nelze s mladistvým sjednat dohodu o

odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Mladiství ve věku mezi 15 a 18 lety teprve nabývají pracovní zkušenosti a dochází u nich k dokončování psychického a fyzického vývoje, nelze od nich očekávat, že budou plně zodpovědní a profesně vyzrálí.

V dřívější úpravě platila povinnost zaměstnavatele spolupracovat se zákonným zástupcem mladistvého, v současné době zákoník práce od této úpravy upustil, zaměstnavatel již není povinen oznamovat zákonným zástupcům mladistvého zaměstnance skutečnosti, které se týkají jeho pracovního poměru. Nemyslím se, že tato změna je příliš rozumná, dle mého názoru většina lidí ve věku mladistvých ještě nemá tolik zkušeností a náhled na život jako dospělí jedinci, můžou tedy být často obětí nepříznivých podmínek v pracovních smlouvách. Zaměstnavatel může využít jejich nezkušenosti a pokusit se zneužít ustanovení a podmínky pracovní smlouvy ve svůj prospěch. V tomto ohledu změnu této úpravy shledávám jako upuštění od ochrany mladistvých.

Za inspirující považují úpravu lucemburskou, kde je zaměstnavatel povinen před podpisem smlouvy upozornit mladistvého pracovníka na rizika spojená s prací a opatření, která je třeba provést k bezpečnosti práce a ochraně zdraví. Stejně tak je povinen upozornit i zákonného zástupce mladistvého. Takováto povinnost v naší úpravě chybí, jak upozornění mladistvých tak i žen na rizika spojená s prací.

Závěr

Ve své práci jsem se zabývala problematikou pracovních podmínek žen a mladistvých, snažila jsem se podat podrobný výklad veškerých zvláštních pracovních podmínek zmíněných dvou kategorií zaměstnanců, především jsem se hlouběji zaměřila na jednotlivé instituty související s daným tématem.

Pro plné porozumění dané problematice jsem zkoumala i vývoj pracovních podmínek po 2. světové válce, především pracovní podmínky žen se vyvíjely velmi živě a došlo k významným pozitivním změnám.

Z důvodu členství České republiky v Evropské Unii, jsem se zaměřila i na unijní úpravu v oblasti pracovních podmínek žen a mladistvých, zejména pak i na otázku rovnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích. Unijní úprava je velice důležitá, v podstatě existuje vedle naší úpravy, která s ní musí být v souladu. Z tohoto důvodu došlo k vypovězení úmluvy MOP č. 45/1935, která zakazovala ženám práci v podzemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol. Tento zákaz byl v nesouladu se směrnicí Rady 2002/73/ES, která požaduje zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy.

Snažila jsem se o porovnání naší úpravy s úpravou v některých frankofonních zemích, jako je Francie, Lucembursko a Švýcarsko. Došla jsem k závěru, že pracovní podmínky ve Francii a Lucembursku, z důvodu členství v EU jsou v důležitých bodech velmi podobné, ale vyskytují se určité odchylky, kterými by se naše právní úprava mohla zabývat. Co se týče Švýcarska, pracovní podmínky jsou také velmi podobné, nepozorovala jsem žádné výrazné odlišnosti od naší úpravy. Jedná se o země velmi vyspělé, tedy i pracovní podmínky pro zvláštní kategorie zaměstnanců jsou dostatečně propracované a v mnohém bychom se od nich mohli inspirovat.

Ženy a mladiství musí být chráněni zejména z hlediska biologického a společenského. Ženy vyžadují zvláštní pracovní podmínky a ochranu v pracovněprávních vztazích, protože vzhledem k fyziologickým odlišnostem nemohou být vystaveny stejné zátěži jako muži, je třeba vzít ohled také na potřeby spojené s těhotenstvím a mateřstvím.

Mladiství vyžadují ochranu a zvláštní zacházení z důvodu nevyzrálosti a nezkušenosti a s ohledem na jejich budoucí vývoj.

Právní úprava se tedy snaží o ochranu zdraví žen s ohledem na jejich zdravotní stav a těhotenství, a soulad jejich rodinného a pracovního života, dále o jejich rovné uplatnění

s muži v pracovněprávních vztazích. U mladistvých jde o ochranu zdraví a vývoje jejich tělesných a duševních schopností, vzhledem k nedostatku zkušeností a nevyzrálosti.

I přes některé návrhy na vylepšení právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých, jsem toho názoru, že úroveň ochrany těchto dvou kategorií zaměstnanců je poměrně vysoká jak v naší zemi, tak i v ostatních zmíněných evropských zemích.

Bibliografie

Právní předpisy

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva MOP č. 45/1935
- Evropská sociální charta
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

- Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC
- Důvodová zpráva Vlády ČR ze dne 30. 9. 2005, k návrhu zákona - zákoníku práce
- Code du travail (francouzský zákoník práce)
- Code du travail (lucemburský zákoník práce)

Literatura

- VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. 216 s.
- ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2009. 205 s.
- BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: Vox, 2008. 160 s.
- JOUZA, Ladislav. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. Praha: Práce, 1979. 96 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. Praha: Univerzita Karlova, 1987. 100 s.
- POLÁŠEK, J; KALENSKÁ, M. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. 176 s.
- POLÁŠEK, Jan a kol. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967. 176 s.
- GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CPBook s, 2005. 377 s.
- DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, 2005. 144 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 612 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s.

- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 1146 s.
- HORYNA, Mojmir (ed). *České pracovní právo v kontextu evropského pracovního práva*. Praha: Karolinum, 2008.
- SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 415.
- *Maternité: protection des travailleuses*. Berne: SECO, 2011.
- *Protection des jeunes travailleurs: informations pour les neunes de moins de 18 ans*. Berne: SECO, 2010.

Odborné články, články z novin

- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 89.
- BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, č. 4, s. 15.
- ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 1, s. 16.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 562-565.
- BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečnost a ochrana zdraví při zaměstnávání mladistvých. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2008, č. 4, s. 19
- JOUZA, Ladislav. Zvláštní pracovní podmínky žen: problémy z praxe a jejich řešení.[online]. *Ihned.cz*, 1. 5. 2000 [cit. 20. 3. 2012]. Dostupné na < http://www.pravniradce.ihned.cz/c4-10066260-12219850-F00000_detail-zvlastni-pracovni-podminky-zen>
- NOVOTNÝ, Pavel. Ředitelky firem dohánějí ve výdělcích muže. *MF Dnes*, 8. března 2012, s. A12.

Internetové stránky

- *Le dossier grossesse de Solvital* [online]. solvital.fr, [cit. 1. března 2012]. Dostupné na < [http:// www.solvital.fr/grossesse/enceinte-et-travail.php](http://www.solvital.fr/grossesse/enceinte-et-travail.php)>

- *Femmes enceintes*[online]. travailler-mieux.gouv.fr, [cit. 25. února 2012]. Dostupné na <<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Femmes-enceintes.html>>
- Salarié enceinte: quels sont vos droits?[online]. dossierfamilial.com, 19. ledna 2011[cit. 2. března 2012]. Dostupné na <<http://www.dossierfamilial.com/emploi/droits-demarches/salariee-enceinte-quels-sont-vos-droits,935>>
- Protection des jeunes travailleurs[online]. travailler-mieux.gouv.fr,[cit. 25. února 2012]. Dostupné na <<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Protection-des-jeunes-travailleurs.html>>
- *Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans*[online]. travail-emploi-sante.gouv.fr,[cit. 26. února 2012]. Dostupné na <<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-temps-de-travail-des-jeunes-de,1023.html>>

Judikatura

- Usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003
- Rozsudek ze dne 30. dubna 1996, *P v S. a Cornwall Country Council*, C-13/94
- Rozsudek ze dne 11. října 2007, *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06
- Rozsudek ze dne 1. července 2010, *Sanna Maria Parviainen v Finnair Oyj*, C-471/08
- Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*, C-177/88

Shrnutí

Diplomová práce se zabývá pracovními podmínkami žen a mladistvých v komparaci s vybranými frankofonními zeměmi. Obsahem práce je podrobný výklad o zvláštních pracovních podmínkách zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců jak v české právní úpravě, tak v právní úpravě francouzské, lucemburské a švýcarské.

V práci nalezneme definice základních pojmů, historický výklad pracovních podmínek a také unijní úpravu v této oblasti. V části týkající se pracovních podmínek žen je pozornost zaměřena především na zaměstnankyň těhotné, kojící a krátce po porodu. V části zabývající se mladistvými pracovníky je pozornost věnována ochraně a bezpečnosti zdraví a správnému vývoji mladistvých. V závěru práce je obsaženo zhodnocení úpravy a míry podobnosti pracovních podmínek těchto dvou kategorií pracovníků v České republice a zmíněných frankofonních zemích.

Summary

Thesis deals with the working conditions of women and youngsters in comparison with selected francophone countries. Thesis contents special working conditions for female workers and youth workers in the Czech republic within the legislation of France, Luxembourg and Switzerland.

The thesis consists of definitions of basic concepts, historical interpretation of the working conditions and deals also with the EU legislation in this area. In the part of the working conditions of women the attention is focused on workers who are pregnant, nursing, and shortly after birth. In other part which deals with youth workers, the main attention focuses on protecting the health and safety and proper development of youth. Conclusion of the thesis consists of similarities between our working conditions for these two categories of workers and their working conditions in the Francophone countries mentioned above.

Klíčová slova

Pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky, mladiství zaměstnanci, zaměstnankyně, těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu, pracovněprávní vztah, pracovněprávní způsobilost, rovné zacházení, zákaz diskriminace, zákoník práce

Key words

Working conditions, special working conditions, youths employee, female employee, pregnant workers, employee after birth, employment relationship, employment eligibility, equal treatment, prohibition of discrimination, Labour code

