

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2012**

**PETR STRNAD**

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

**Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

## **KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE**

**Vysoká škola ekonomie a managementu**

**+420 841 133 166 / [info@vsem.cz](mailto:info@vsem.cz) / [www.vsem.cz](http://www.vsem.cz)**

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pracovní podmínky zaměstnanců - zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců

## TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Klepněte sem a zadejte text.

## JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Petr Strnad / KLZ 7

## JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

JUDr. Věra Hrouzková

## PROHLÁŠENÍ STUDENTA

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

Datum a místo: .....2012, Praha

\_\_\_\_\_

podpis studenta

## PODĚKOVÁNÍ

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

Vysoká škola ekonomie a managementu

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

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

**PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ – ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ  
PODMÍNKY ZAMĚSTNANKYŇ A MLADISTVÝCH  
Work Conditions of Employees  
Specific Conditions for Women and Minors**

Autor: Petr Strnad

**Souhrn**

**Summary**

**Klíčová slova:**

**Keywords:**

**JEL Classification:**

## Obsah

1	Úvod .....	1
2	Analyticko-metodologická část .....	3
2.1	Funkce pracovních podmínek .....	4
2.2	Druhy pracovních podmínek .....	5
3	Zvláštní pracovní podmínky .....	7
3.1	Základní ustanovení .....	7
3.1.1	Pojem mladiství zaměstnanci a jeho základní specifika .....	7
3.1.2	Absence pojmu těhotná zaměstnankyně .....	8
3.2	Ženy těhotné a kojící a do konce devátého měsíce po porodu .....	10
3.2.1	Zakázaná práce.....	10
3.2.2	Převedení na jinou práci .....	11
3.2.3	Pracovní cesta .....	13
3.2.4	Přestávky ke kojení .....	13
3.3	Ženy pečující o dítě .....	15
3.3.1	Překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě .....	15
3.3.2	Pracovní doba .....	16
3.3.3	Pracovní cesta a přesčas .....	18
3.4	Pracovní podmínky mladistvých .....	18
3.4.1	Povinnosti .....	20
3.4.2	Zákazy .....	21
4	Ochrana při skončení pracovního poměru .....	24
4.1	Zákaz výpovědi .....	25
4.2	Výjimky ze zákazu výpovědi .....	27
5	Praktická část .....	31
5.1	Směrnice Evropské unie v České legislativě.....	31
5.2	Nástroje ochrany a podpory pracovních práv.....	33
5.3	Zhodnocení současné právní úpravy podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců a návrhy na zlepšení .....	36

6	Závěr.....	40
	Použité zdroje.....	43
	SEZNAM PŘÍLOH.....	45
	Přílohy.....	46

# 1 Úvod

Významnou část právního řádu České republiky představuje pracovní právo, neboť do styku s ním přicházíme v průběhu života téměř všichni, kdo jsme práce schopní. Pracovní právo prošlo za dobu své existence v důsledku transformací společnosti řadou zásadních změn.

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

Pokud jde o věk právní způsobilost fyzické osoby být zaměstnancem vzniká dosažením 15 let a ukončením povinné školní docházky. V tomto věku však pracující jedinec není ještě právně plnoletým, a je nazýván mladistvým. Je pochopitelné, že podmínky práce mladistvých musí být přizpůsobeny jejich schopnostem, tedy fyzickému a psychickému vývojovému stupni. Mladiství nejsou jedinou skupinou, které pracovní právo věnuje speciální pozornost prostřednictvím zakotvení zvláštních pracovních podmínek. Ty se týkají také žen, které v současné společnosti obvykle plní roli matek a zaměstnankyň zároveň.

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

Samostatná třetí kapitola je věnována ochraně při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zvýšená pozornost v této oblasti je důsledkem toho, že výpověď daná zaměstnavatelem je jednostranný právní úkon, který může přivést zaměstnance do složité životní situace, a proto ohroženým skupinám zákonná úprava poskytuje v tomto směru určité právní záruky.



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

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

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

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

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha : Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.

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

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

## 2 Analyticko-metodologická část

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

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

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

*„zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.“*<sup>5</sup>

Zaměstnavatelé zajišťují tyto podmínky prostřednictvím následujících nástrojů:

- zlepšením vzhledu a úpravy pracovišť;
- zřízením a údržbou zařízení pro zaměstnance;

---

<sup>4</sup>Zákon č. 1/1993 Sb., základní listina práv a svobod. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1.

<sup>5</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84.

- vytvářením podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců;
- závodní preventivní péčí.<sup>6</sup>

Tato právní úprava pracovních podmínek zajišťuje minimální požadavky pro práci zaměstnanců, zaměstnavatel se samozřejmě může rozhodnout poskytovat svým zaměstnancům péči ve větším rozsahu, než je obecně stanoveno.<sup>7</sup>

Z ustanovení Listiny základních práv a svobod a zákoníku práce lze odvodit, že pracovní podmínky se týkají především pracovního prostředí zaměstnance, tedy jeho estetické a hygienické úrovně. Pracovní podmínky se dále týkají konformnosti vztahující se k bezpečnosti práce. Ta je upravena nejen v zákoníku práce (§ 101 – 108), je jí věnován také zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. Podmínky zdraví ochrany zdraví při práci potom stanovuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.<sup>8</sup>

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

## 2.1 Funkce pracovních podmínek

Pracovní podmínky obecně jsou zákonem upraveny a regulovány hlavně z toho důvodu, aby nedocházelo k nevhodnému využívání pracovní síly. Pracovní

---

<sup>6</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 224 odst. 1, písm. a – d.

<sup>7</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce. Stručný komentář. Možnosti řešení a jejich meze*. Praha: Anag, 2010, s. 91.

<sup>8</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno : Computer Press, 2007, s. 4.

podmínky stanovují hranice pro práci v souladu se sociálními, zdravotními, kulturními a hygienickými standardy, platnými pro dobu, ve které žijeme.

Cílem regulace pracovních podmínek je potom zabezpečit zaměstnance na pracovišti tak, aby jim byl umožněn duševní i fyzický rozvoj. V případě žen existuje ještě jeden cíl, a sice sladění pracovních úkolů s posláním týkajícím se mateřství. Ženy zaměstnankyně je třeba podporovat v jejich mateřských povinnostech při výchově dětí. Pracovní podmínky týkající se mladistvých zase cílí na postupné vzdělávání této skupiny zaměstnanců. Je třeba je chránit proto, aby byl zabezpečen jejich pozitivní rozvoj.

## 2.2 Druhy pracovních podmínek

Věra Hrouzková uvádí, že pracovní podmínky zaměstnanců se dají chápat v širším a užším slova smyslu.<sup>9</sup> První oblast zahrnuje podmínky ovlivněné vnějšími faktory, tedy takovými, které ovlivňují zaměstnance obecně. Jedná se o faktory demografické, geografické, klimatické a ekonomické. Tyto podmínky zahrnují i celkový stav legislativy v zemi.

Podmínky v užším slova smyslu Věra Hrouzková spojuje s výrobním procesem a fyzickým pobytem zaměstnanců na pracovišti. Jedná se tedy o konkrétní záležitosti vymezené zákoníkem práce, tedy o vybavenost pracoviště a podmínky pracovního prostředí obecně a některé podmínky, které na základě předpisů pracovního práva vydává zaměstnavatel. Jedná se zejména o mzdovou politiku zaměstnavatele, organizační podmínky apod. Z kontextu výše uvedeného vyplývá, že jde o podmínky sociálně-psychologické. Dále do této

---

<sup>9</sup> HROUZKOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009, s. 115.

oblasti podmínek můžeme zařadit určité prvky sociální politiky zaměstnavatele jako je např. bonusový program.<sup>10</sup>

Druhá skupina podmínek hraje důležitou roli procesu výběru zaměstnání. V současné době je obvyklé, že se zaměstnavatelé při starosti o své zaměstnance neomezují pouze na základní povinnosti, ale že jim poskytují širokou škálu nadstandardních možností tak, aby je lépe motivovali k pracovnímu výkonu.

Výše uvedené rozdělení pracovních podmínek není podloženo zákonně. České právo dělí pracovní podmínky na obecné a zvláštní. Obecné pracovní podmínky lze charakterizovat jako podmínky stanovující přímou povinnost zaměstnavatele, jedná se např. o oblast spolupráce s odbory. Obecnými pracovními podmínkami se rozumí i ustanovení týkající se délky pracovní doby, doby odpočinku, dovolené apod.

Problematice zvláštních pracovních podmínek je věnována následující kapitola.

---

<sup>10</sup> HROUZKOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009, s. 116 – 117.

### 3 Zvláštní pracovní podmínky

Jak vyplývá ze zákoníku práce, v naší společnosti je třeba zavádět pro určité skupiny lidí zvláštní pracovní podmínky, ve kterých jsou upraveny jednotlivé instituty pracovního práva (např. pracovní doba apod.) tak, aby mladistvým a ženám umožňovaly řádnou funkci v rámci pracovního procesu.

#### 3.1 Základní ustanovení

##### 3.1.1 Pojem mladiství zaměstnanci a jeho základní specifika

Přesné vymezení pojmu „*mladistvý zaměstnanec*“ zákoník práce ani občanský zákoník č. 40/1964 Sb. (dále jen OZ) neuvádí i přesto, že se tento pojem v naší legislativě často vyskytuje. Zákoník práce se omezuje pouze na omezení, že mladistvým a zaměstnancem se rozumí osoba mladší 18 let.<sup>11</sup> OZ rozlišuje osoby s plnou způsobilostí k právním úkonům (zpravidla 18 let věku), přiznává však možnost činit právní úkony i osobám mladším. „*Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (způsobilost k právním úkonům) vzniká v plném rozsahu zletilostí.*“<sup>12</sup> Zletilost nabýváme dovršením 18 roku. Předtím jí můžeme dosáhnout pouze uzavřením manželství.

Také trestní právo pracuje s pojmem mladistvý. Zákon o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy mladistvého definuje jako osobu, která dovršila patnáctý rok a nepřekročila rok osmnáctý.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 350.

<sup>12</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 19, § 8.

<sup>13</sup> Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 93, § 2, písm. d.

Pojmem mladistvý pracovní právo označuje zaměstnance mladšího než 18 let. V den svých 18. narozenin již tato osoba nespadá do kategorie mladistvých zaměstnanců.<sup>14</sup>

Potřeba zvláštních pracovních podmínek pro mladistvé vyplývá z toho, že tito zaměstnanci ve svém věku (15 – 18 let) nejsou vždy z biologického hlediska dostatečně vyzrálí na to, aby mohli některé práce (např. práce fyzicky namáhavé) vykonávat.

V tomto věku mnohdy nelze hovořit ani o mentální zralosti, proto je třeba tyto skupiny zaměstnanců chránit tak, aby výkonem některých prací neohrozili své spolupracovníky nebo nezpůsobili škodu obecně. Zákoník práce proto v § 243 stanoví, že *„jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců, a to prostřednictvím zvláštní úpravy jejich podmínek.“*<sup>15</sup> Dále je v zákoníku práce stanoveno, že *„zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji a poskytují jim při práci zvýšenou péči.“*<sup>16</sup>

### 3.1.2 Absence pojmu těhotná zaměstnankyně

Zvláštní pracovní podmínky žen jsou vyvolány především biologickým faktorem. Ženy jsou obecně citlivější na některé práce či druhy pracoviště než muži. Některé práce jsou pro ženy příliš prašné, fyzicky namáhavé, hlučné apod., a proto mohou škodit ženskému organismu s ohledem na jeho mateřskou funkci.

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

---

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha : Beck, 2010, s. 917.

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84.

<sup>16</sup> Tamtéž, § 243.

zohledňuje fakt, že ženy jsou v určitých fázích života zatíženy vedle pracovních povinností také povinnostmi souvisejícími s péčí o dítě. Zvláštní podmínky jsou ustanoveny v českém právním řádu také proto, že zejména v době těhotenství a těsně po porodu by mohl výkon práce vážně ohrozit mateřské poslání žen.<sup>17</sup>

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

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

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

---

<sup>17</sup> GALVAS, Milan. Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů: zákon, komentáře, vzory, judikatura. Praha : Computer Press, 200, s. 20.



uvědomí zaměstnavatele v souladu s uvedenými právními předpisy dané země.<sup>18</sup>

### **3.2 Ženy těhotné a kojící a do konce devátého měsíce po porodu**

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

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

#### **3.2.1 Zakázaná práce**

Zaměstnankyně nesmí být obecně zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, proto Ministerstvo zdravotnictví stanovilo vyhláškou č. 288/2003 Sb., práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám a ženám do devátého měsíce po porodu.<sup>19</sup> Zakázané práce jsou v plném znění uvedeny v příloze A.

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

---

<sup>18</sup> Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In *Úřední věstník Evropské Unie*. 2011, L 348. čl. 2, písm. a, b a c.

<sup>19</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 224 odst. 2.

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

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

V souvislosti se zákazem práce je třeba upozornit ještě na jednu důležitou zásadu, která ze zákona pro zaměstnavatele vyplývá. Na základě ustanovení § 30 zákoníku práce smí zaměstnavatel v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby vyžadovat pouze ty informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.<sup>20</sup>

V praxi je tudíž obvyklé, že se zaměstnavatel nesmí své budoucí zaměstnankyně ptát na to, zda je těhotná. Tuto informaci však zaměstnavatel požadovat může, pokud proto má věcný důvod, tedy pokud by povaha práce byla v rozporu s výkonem práce zakázaným těhotným ženám. Je tomu tak z toho důvodu, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti.<sup>21</sup>

### 3.2.2 Převedení na jinou práci

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

Pokud těhotná zaměstnankyně nebo kojící žena nebo matka dítěte mladšího devíti měsíců vykonává práci, kterou ze zákona vykonávat nesmí (nebo podle

---

<sup>20</sup> Tamtéž.

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha : Beck, 2010, s. 132.

lékařského posudku ohrožuje její těhotenství či mateřské poslání), zaměstnavatel je povinen převést ji na jinou práci, která je pro ni vhodná. Musí tak učinit i v případě, že s tím žena nesouhlasí.<sup>22</sup> Pokud zaměstnankyně při převedení na jinou práci dosahuje nižšího výdělku než na své původní pozici, zaměstnavatel je navíc povinen poskytnout jí vyrovnání rozdílu (vyrovnávací příspěvek)<sup>23</sup> na základě zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (§ 42 – 44).<sup>24</sup>

V souvislosti s touto problematikou si lze položit otázku, co je vhodná práce, na kterou má být žena převedena. Tato práce by měla v první řadě odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnankyně, zaměstnavatel by měl přihlížet i k tomu, aby práci zaměstnankyně byla schopná vykonávat vzhledem ke své kvalifikaci a dosavadní praxi. To ostatně potvrzuje i zákoník práce v § 41 a § 238.<sup>25</sup>

Zaměstnavatel je rovněž povinen převést na jinou práci těhotnou ženu, ženu, která kojí nebo matku dítěte mladšího devíti měsíců, která pracuje v noci, pokud sama o takové přeložení požádá. Zákoník práce nestanoví, jakou formou má být žádost zaměstnankyně učiněna, proto postačí ústní forma. V praxi je obvyklé, že s takovýmto převedením není spojeno převedení na jinou práci, obvykle je vykonávána práce stejná, pouze se mění režim jejího výkonu.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> BURDOVÁ, Eva., SCHMIED, Zdeněk., ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Aspi, 2008, s. 12 – 13.

<sup>23</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 239, odst. 3.

<sup>24</sup> Česká republika. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění . In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 64.

<sup>25</sup> Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84.

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha : Beck, 2010, s. 612.

### 3.2.3 Pracovní cesta

Obecná pracovněprávní úprava v případě pracovních cest stanoví, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na nezbytně nutnou dobu na pracovní cestu tehdy, pokud je tato podmínka dohodnuta. Zákon však v tomto směru chrání těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let prostřednictvím ustanovení § 240, který stanoví, že tyto skupiny zaměstnanců smějí být vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště pouze se svým souhlasem.<sup>27</sup>

Také případné přeložení těhotné zaměstnankyně k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné jen na její žádost. Zaměstnavatel nesmí ani předložit návrh na přeložení.<sup>28</sup>

### 3.2.4 Přestávky ke kojení

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

Kojící zaměstnankyně mají proto kromě pravidelných přestávek na práci, na které má nárok každý zaměstnanec, navíc nárok na přestávky ke kojení. Zaměstnankyni pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu proto podle ustanovení § 242 zákoníku práce, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky, a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby, a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>29</sup> V souvislosti s touto problematikou je třeba uvést ještě jednu povinnost zaměstnavatele, která plyne z § 103 zákoníku práce, a sice povinnost

---

<sup>27</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84.

<sup>28</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha : Beck, 2010, s. 612

<sup>29</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84.

přizpůsobit na pracovišti prostory pro odpočinek těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.<sup>30</sup> Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, tzn. že jim tuto práci nesmí ani nařídit tak, jako je tomu v případě ostatních zaměstnanců.<sup>31</sup> Jan Přib ale upozorňuje, že v praxi se často stává, že těhotné ženy neoznámí zaměstnavateli své těhotenství a v zájmu dosažení vyšších výdělků vykonávají práci přesčas. Ačkoliv lze tuto činnost klasifikovat jako činnost ohrožující zdraví žen a jejich dětí, zaměstnavatel do doby, než se o těhotenství ženy dozví, neporušuje právní předpisy.<sup>32</sup>

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

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

---

<sup>30</sup> Tamtéž.

<sup>31</sup> Tamtéž, § 241, odst. 3.

<sup>32</sup> PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada Publishing, 2002, s. 25.

### 3.3 Ženy pečující o dítě

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

#### 3.3.1 Překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě

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

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

Zaměstnavatel je v takovém případě povinen poskytnout zaměstnanci placené volno, maximálně však na dobu jednoho dne. Právní úprava navíc vylučuje možnost poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy (platu) pro více rodinných příslušníků. Náhrada mzdy (platu) zaměstnanci nepřísluší také tehdy, pokud má jiný člen rodiny nárok na podporu při ošetřování nemocného člena rodiny z nemocenského pojištění.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada Publishing, 2002, s. 19.

### 3.3.2 Pracovní doba

Pracovní dobou je taková doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Maximální délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Výjimky představuje pracovní doba zaměstnanců pracujících ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu. Zde činí délka týdenní pracovní doby 37,5 hodin. U zaměstnanců dvousměnného pracovního režimu potom nejvýše 38,75 hodiny.<sup>34</sup> Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, do které se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech.

Některá ustanovení ohledně pracovní doby, která byla uvedena v předchozí kapitole, platí i pro zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě. Jedná se například o situaci, kdy osamělý zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečují o dítě mladší 15 let nebo o jinou osobu, u které je závislost na pomoci jiné osoby. Pro tyto skupiny zaměstnanců platí, že mohou zaměstnavatele požádat o změnu pracovní doby. Zaměstnavatel je také povinen u těchto zaměstnanců přihlížet k jejich potřebám při zařazování zaměstnanců do směn.<sup>35</sup>

Stejně jako v případě těhotných žen má zaměstnavatel v souvislosti s pracovní dobou povinnost vyhovět žádosti žen pečujících o dítě do patnácti let o zkrácení pracovní doby. Tato jeho povinnost je však podmíněna skutečností, že výkon práce po kratší pracovní dobu dovolují provozní podmínky. Zaměstnavatel je ale přitom povinen vytvářet takové podmínky, aby žádostem žen o kratší pracovní dobu mohlo být vyhověno. Pokud se tak nestane a zároveň zaměstnavateli

---

<sup>34</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, 84.

84, § 79, odst. 2.

<sup>35</sup> Tamtéž, § 241, odst. 2.

nebrání vážné provozní důvody, mohou se ženy domáhat svého nároku soudní cestou.<sup>36</sup>

Kratší pracovní doba může mít různé podoby. Může být například rozvržena na všechny pracovní dny (např. 5 hodin denně), ale také na část pracovních dnů v týdnu (zaměstnankyně dochází do zaměstnání např. pouze v pondělí, v úterý a ve středu). Na tomto místě je třeba poznamenat, že záleží na zaměstnavateli, jak rozhodne a zda umožní konkrétní rozvržení pracovní doby tak, aby zaměstnankyni maximálně vyhovovalo. Jan Přib upozorňuje, že v praxi často dochází k záměně pojmů „kratší“ pracovní doba a „zkrácená“ pracovní doba. Při zkrácené pracovní době, na kterou mají zaměstnanci nárok pouze za určitých podmínek (např. zaměstnanci pracující s karcinogeny) jim přísluší plná mzda. S „kratší“ pracovní dobou je spojeno samozřejmě také krácení mzdy (platu), tedy výplata mzdy (platu) v takové výši, která kratší pracovní době odpovídá.<sup>37</sup> Příklad kratší pracovní doby je uveden v příloze B.

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

Zákon zaměstnavatelům umožňuje také zavedení institutu pružné rozvržení pracovní doby, kdy si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. V praxi bývá obvyklé, že mezi dva úseky volitelné pracovní

---

<sup>36</sup> PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada Publishing, 2002, s. 21.

<sup>37</sup> Tamtéž, s. 22.



doby je vložen časový úsek, ve kterém má zaměstnanec povinnost být na pracovišti.

### 3.3.3 Pracovní cesta a přesčas

Jak již bylo zmíněno v jedné z předchozích kapitol, souhlas s vysíláním na pracovní cestu může každý zaměstnanec dobrovolně vyjádřit tak, že je mezi ním a zaměstnavatelem sjednána dohoda. Zaměstnavatel však nemůže zaměstnance vyslat na pracovní cestu v případě, že pečuje o dítě do osmi let jeho věku bez toho, aby s tímto úkonem zaměstnanec souhlasil.<sup>38</sup>

V případě osamělého zaměstnance nebo zaměstnankyně je tato ochrana rozšířena až do patnácti let věku dítěte. To samé platí pro osobu, která se dlouhodobě stará o závislou osobu. Pro doplnění – osamělým zaměstnancem se rozumí svobodní zaměstnanci nebo zaměstnanci rozvedení, zaměstnankyně neprovdané či ovdovělé, zkrátka ti, kteří z určitého důvodu nežijí se zákonným druhem.

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

## 3.4 Pracovní podmínky mladistvých

Ačkoliv dětská práce není v České republice příliš rozšířena, z hlediska existence řady soukromých rodinných firem na trhu práce je vhodné zmínit, od

---

<sup>38</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 240 odst. 1.

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. Praha : Beck, 2010, s. 609.

jakého věku a za jakých podmínek mohou být sjednány výkony prací s dětmi, tedy osobami mladšími 15 let (případně staršími 15 let, které stále absolvují povinnou školní docházku) a mladistvými.

Pokud jde o děti, naše zákony možnost dětské práce nepřipouští. Vyplývá to z ustanovení zabývajících se způsobilostí fyzické osoby nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovně právních vztazích a být tudíž zaměstnancem. To je možné od 15 let. Tato věková hranice zřejmě vyplynula z obecného závěru, že dosažením 15 let je osoba dostatečně duševně i fyzicky způsobilá k právním úkonům v oblasti pracovního práva.

Úprava podmínek práce dětí a mladistvých má v našem právu dlouholetou tradici. Již živnostenský řád z roku 1859 stanovil, že práce dětí nesmí být k živnostenskému zaměstnávání používána. Omezena byla podle této právní normy také práce mladistvých, kteří směli být zaměstnáváni pouze k lehčím pracím, které neškodily jejich zdraví a tělesnému vývoji.<sup>40</sup>

V současnosti zaměstnávání dětí v České republice upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákoník práce. Druhý jmenovaný předpis dětskou práci zakazuje prostřednictvím ustanovení § 2. Uvedená úprava vyplývá ze Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci.<sup>41</sup> Existují určité výjimky stanovené zákonem, kdy děti smějí vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost.

Zvláštní úprava pro práci a pracovní podmínky existuje také pro skupinu mladistvých zaměstnanců. Stejně jako úprava pracovních podmínek žen, také úprava pracovních podmínek pro mladistvé je zpřísněna a respektuje jejich biologické a společenské zvláštnosti. Tato úprava je nutná, protože dnes je již

---

<sup>40</sup> PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada Publishing, 2002, s. 81.

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

téměř samozřejmostí, že mladiství se čím dál tím více zapojují do pracovních procesů a představují i pravidelný a trvalý zdroj pracovní síly na trhu.

### 3.4.1 Povinnosti

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

Zaměstnavateli zákoník práce také ukládá povinnost zajistit mladistvým lékařské vyšetření. To je zdůvodněno potřebou sledovat neustále vliv pracovního prostředí na zdraví mladistvých zaměstnanců. Obecně se důraz klade především na preventivní péči, neboť, jak je uvedeno v ustanovení § 247 zákoníku práce, zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní a preventivní péče před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a dále pravidelně podle potřeby, nejméně jednou ročně.<sup>44</sup>

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

---

<sup>42</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., základní listina práv a svobod. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1.

<sup>43</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 287, odst. 2, písm. f.

<sup>44</sup> Tamtéž, § 247, odst. 1.

<sup>45</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 88, odst. 1.

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

### 3.4.2 Zákazy

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

Mladistvé zaměstnance nesmí zaměstnavatel využít k výkonu práce, která je pro ně vzhledem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřená, nebezpečná nebo škodí zdraví. Zákoník práce vysloveně zakazuje práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů.<sup>48</sup> Dále odkazuje na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví, která byla již zmíněna v kapitole o zvláštních podmínkách žen zaměstnankyň. Jedná se o vyhlášku č. 288/2003 Sb., která stanoví druhy práce a pracovišť, které jsou mladistvým zaměstnancům zakázány a dále podmínky, za nichž může tato skupina zaměstnanců tyto práce výjimečně z důvodu přípravy na povolání vykonávat.

Podle této vyhlášky jsou např. zakázány práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí, které překračují pro celkovou fyzickou zátěž nebo práce

---

<sup>46</sup> Za noční práci je považována práce mezi 22 a 6 hodinou.

<sup>47</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 245, odst. 1.

<sup>48</sup> Tamtéž, § 246, odst. 1 a 2.

spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 20 stupňů, práce v nuceném tempu apod.<sup>49</sup>

V rámci skupiny mladistvých a stanovení jejich podmínek existuje také institut nazvaný jiná přiměřená práce. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, neboť její výkon je mladistvým zaměstnancům zakázán nebo ho nedoporučuje lékař. V takovém případě je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci podle zákona tuto práci vykonávat, poskytnout mu práci jinou, přiměřenou a odpovídající jeho kvalifikaci.<sup>50</sup>

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

I v případě mladistvých zaměstnanců lze shrnout, že zákoník práce má pro tuto skupinu zaměstnanců dostatečnou ochrannou funkci. Kromě všech výše uvedených podmínek například ještě ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout mladistvému dostatečné a přiměřené informace a pokyny o

---

<sup>49</sup> Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 97.

<sup>50</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 245, odst. 2.

<sup>51</sup> PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada Publishing, 2002, s. 81.

bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, musí ho seznámit s riziky a s opatřeními na jejich ochranu.<sup>52</sup>

Důležité je také zmínit institut běžně známý jako brigády, i když tento termín zákoník práce nezná. Jedná se o krátkodobé pracovní vztahy s mladistvými v době jejich studijního volna nebo prázdnin. Obvykle jsou tyto práce vykonávané na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Na vysokoškolské studenty se navíc již zvláštní podmínky pro práci mladistvých nevztahují.

---

<sup>52</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 103 odst. 1, písm. f.

## 4 Ochrana při skončení pracovního poměru

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

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

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

V zájmu zabránění obcházení zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců na rodičovské dovolené poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu těmto skupinám osob proti jednostrannému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, což se kromě omezení uvedených v předchozích kapitolách projevuje také v institutu

---

<sup>53</sup> BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha : VOX, 2008, s. 89.

zákazu zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr v době těhotenství a péče o dítě.

#### **4.1 Zákaz výpovědi**

Některé skupiny zaměstnanců zákoník práce chrání před dáním výpovědi ze strany zaměstnavatele prostřednictvím ustanovení § 53 zákoníku práce, který zavádí institut ochranné doby. Ochranná doba je období, kdy zaměstnanec nemůže dostat výpověď, hovoříme tedy o ochraně před skončením pracovního poměru.<sup>54</sup>

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

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

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

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

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

---

<sup>54</sup> PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada Publishing, 2002, s. 14.



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

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

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

V praxi se může stát, že těhotná zaměstnankyně po doručení výpovědi (která je tudíž neplatná) těhotenství přeruší. Protože v okamžiku doručení výpovědi těhotná byla, vztahuje se na ní ochranná doba zákazu výpovědi. Po přerušení těhotenství má ale zaměstnavatel možnost dát zaměstnankyni výpověď novou.<sup>55</sup>

Pouze pro doplnění, zákaz výpovědi se nevztahuje pouze na těhotné zaměstnankyně, matky na mateřské dovolené a zaměstnance a zaměstnankyně na rodičovské dovolené, vztahuje se také na zaměstnance uznaného dočasně neschopného práce, zaměstnance ve výkonu vojenského cvičení, zaměstnance uvolněného pro výkon veřejné funkce.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno : Computer Press, 2007, s. 85.

<sup>56</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 53 písm. a – e.

V této části práce je zřejmě vhodné také zmínit, že zákoník práce rozlišuje povinnosti zaměstnavatele při návratu ženy z mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Vrací-li se žena do práce po skončení mateřské dovolené, zaměstnavatel ji musí zařadit na její původní práci a pracoviště (v praxi se tomuto právu ženy hovoří jako o „právu na židli“). Pokud to z jakýchkoliv důvodů není možné (např. práce odpadla, pracoviště bylo zrušeno), zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnankyni na takovou práci, která odpovídá její pracovní smlouvě.

Pokud se vrací žena do práce po uplynutí rodičovské dovolené, zaměstnavatel jí musí poskytnout takovou práci, která odpovídá její pracovní smlouvě. V praxi se lze samozřejmě kdykoliv dohodnout na změně pracovní smlouvy i na jiném pracovním zařazení, pokud tato změna oběma, jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, vyhovuje.<sup>57</sup>

## **4.2 Výjimky ze zákazu výpovědi**

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

Podle prvního z nich může být s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnankyní či zaměstnancem na rodičovské dovolené rozvázán pracovní poměr z důvodu organizačních změn, kterými se rozumí zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, nebo jeho přemístění (jeho

---

<sup>57</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno : Computer Press, 2007, s. 88.

části), pokud toto není v mezích místa výkonu práce.<sup>58</sup> Jedná se o zásadní organizační změny na straně zaměstnavatele a výše zmíněná úprava je logická.

Samozřejmostí platného ukončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnankyní či zaměstnancem na dovolené rodičovské je jeho zrušení ve zkušební době, pokud byla sjednána v pracovní smlouvě. Ve zkušební době může kterýkoliv z účastníků (tedy i zaměstnavatel) kdykoliv a bez uvedení důvodu písemně pracovní poměr zrušit bez ohledu na stav zaměstnankyně či zaměstnance.<sup>59</sup>

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

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

Zákoník práce vedle výjimek ze zákazu výpovědi hovoří také o okamžitém zrušení pracovního poměru, který stejně jako výpověď představuje jednostranný právní úkon, který může učinit nejen zaměstnanec, ale také zaměstnavatel. Ten může výjimečně zrušit pracovní poměr okamžitě pouze ve dvou případech. Buď kvůli tomu, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu trvání jeden rok a déle, nebo

---

<sup>58</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 52 písm. a, b.

<sup>59</sup> BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha : VOX, 2008, s. 90.

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

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

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

Opět pouze pro doplnění – ochranné doby ovlivňují skončení pracovního poměru pouze v případě, že výpověď je dána zaměstnanci ze strany

---

<sup>60</sup> Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 55 písm. a, b.

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

<sup>62</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84, § 54 písm. b.

zaměstnavatele. Výpovědní doba se v případě výpovědi dané zaměstnancem nikdy neprodlužuje.

V praxi se může objevit i situace, kdy zaměstnankyně, která porodila dítě, o rodičovskou dovolenou zaměstnavatele nepožádá, přesto však po skončení mateřské dovolené do zaměstnání nenastoupí. V takovém případě ženu zaměstnavatel upozorní na skutečnost, že jí doba mateřské dovolené již uplynula (výzva k návratu do zaměstnání). Pokud ani po této výzvě zaměstnankyně do práce nenastoupí, má se za to, že o rodičovskou dovolenou požádala mlčky, a to až do 3 let věku dítěte. Pokud by jí přesto zaměstnavatel dal výpověď pro neomluvené zameškání práce, musí počítat s tím, že soud vysloví její neplatnost.

## 5 Praktická část

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

Z hlediska časového pohledu patřil tento zákon mezi nejdéle platné právní předpisy. S tím souvisí také množství novel, které na něm byly provedeny (více než padesát). To bylo potřeba proto, aby úprava pracovněprávních vztahů dokázala reagovat na společenské, ekonomické a další změny, a to včetně změn nedávné doby, jako byl vstup do Evropské unie.

### 5.1 Směrnice Evropské unie v České legislativě

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

Logickým vyústěním potřeby slučitelnosti české právní úpravy podmínek pro výkon práce bylo několik novel, kterými bylo do českého právního řádu implementováno mnoho evropských ustanovení. Mnoho z nich bylo zmíněno v průběhu této práce. Jedná se například o směrnici č. 76/207 EHS, prostřednictvím které se do naší právní úpravy promítla zásada rovného

---

<sup>63</sup> BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha : VOX, 2008, s. 25.

zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace (v roce 2002 byla novelizována směrnicí č. 2002/73/ES).

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

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

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

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

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se do českého právního řádu promítá opatření uvedené v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Česká republika sice touto úmluvou není vázána, úprava výpovědních důvodů z ní však vychází. Jak vyplývá ze třetí kapitoly, toto ustanovení vychází z toho, že výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele mohou spočívat v organizační povaze nebo ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících

z pracovního závazku sjednaného na základě pracovní smlouvy. Zákaz výpovědi je potom v unijní legislativě zakotven v již zmiňované směrnici č. 76/207 EHS.

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

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

## **5.2 Nástroje ochrany a podpory pracovních práv**

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

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

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



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

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

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

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

Ve výčtu orgánů ochraňujících práva zaměstnanců nelze samozřejmě opomenout ani úlohu soudů, nezávislých státních orgánů vykonávajících soudní

---

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

<sup>65</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Praha : Computer Press, 200, s. 225 – 226.

moc a poskytujících ochranu zaměstnancům, jejichž práva byla ohrožena či porušena. V souvislosti s nimi se jedná o právo zaměstnance domáhat se svých práv, např. podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi, ke které neměl zaměstnavatel oprávnění.

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

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

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

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

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel nařídí těhotné ženě např. práci přesčas. Zákoník práce však tento druh práce těhotným ženám zakazuje. Zaměstnankyně by proto měla svého zaměstnavatele na tento fakt upozornit, případně předložit

---

<sup>66</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. Praha : Progeoduca, 2004, s. 111.

<sup>67</sup> BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha : VOX, 2008, s. 99.

důkaz o svém těhotenství (potvrzení od lékaře). Pokud zaměstnavatel své nařízení zruší, nejedná se o nedodržení zákona. Pokud však zaměstnavatel na práci přesčas i nadále trvá, jedná se o porušení zákona z jeho strany. Zaměstnankyně se může obrátit na příslušný úřad práce či inspektorát práce, který dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele kontroluje. Může mu udělit peněžní sankci a dohlédnout na to, aby na práci přesčas netrval. Pokud i nadále zaměstnavatel na práci přesčas trvá, může svá práva zaměstnankyně hájit u soudu.

### **5.3 Zhodnocení současné právní úpravy podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců a návrhy na zlepšení**

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

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

Alternativní pracovní úvazek je jakýkoliv jiný pracovní režim, než pracovní poměr, který zaměstnankyně uzavírá na dobu určitou či neurčitou při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.<sup>68</sup>

Náš právní řád zakotvuje institut kratšího pracovního úvazku, který je samozřejmě doprovázen také změnou podmínek odměňování. Zaměstnankyně mohou také zvolit výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (ustanovení § 317 zákoníku práce), na základě kterého mohou pracovat doma, nebo kdekoliv jinde mimo pracoviště, pokud to vyhovuje povaze sjednané práce. Podmínkou ovšem je, že zaměstnavatel musí s touto formou výkonu práce souhlasit.

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

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

---

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

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

Česká republika jako členský stát Evropské unie harmonizuje svůj právní řád s unijní legislativou. To se projevuje samozřejmě i v oblasti pracovního práva. Hlavním cílem evropských směrnic je ochrana zaměstnanců, což se do našeho práva skutečně promítá. Jako příklad lze uvést hlavní cíl harmonizace, kterým je zákaz diskriminace, rovné zacházení pro muže a ženy, podpora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod., tedy vytváření příznivých pracovních podmínek obecně.

Jak plyne z kapitoly 2.1.2, český právní řád by měl být v rámci sladování legislativy doplněn o definici těhotná zaměstnankyně (směrnice 92/85/EHS).

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

Kladně lze hodnotit problematiku zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň, která je v českém právním řádu dobře ošetřena, je jí věnována podrobná úprava, stejně jako úpravě zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Zaměstnankyním je v tomto směru poskytnut poměrně vysoký standard. Výše uvedená doporučení mohou být proto chápána jako příjemný nadstandard.

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

K problematice dodržování pracovního práva v rámci dané problematiky je třeba dodat, že spíše než zvyšovat právní ochranu zaměstnankyň a mladistvých, která by se mohla stát překážkou k jejich budoucímu zaměstnávání (příliš mnoho ústupků ze strany zaměstnavatele), by mělo být v praxi spíše více využíváno sankčního řešení zaměstnavatelů, kteří práva svých zaměstnanců porušují.

## 6 Závěr

Existují skupiny lidí, které mají při výkonu práce relativně ztíženou pracovní pozici. Jednou z takových skupin jsou ženy, které kromě práce vychovávají děti a mladiství, kteří z fyziologického hlediska nejsou ještě vždy vyzrálí a přitom se v dohledné době musí zapojit do řádného pracovního procesu jako lidé bez dosavadních pracovních zkušeností.

Pro obě tyto kategorie zaměstnanců je mnohdy obtížné přizpůsobovat se obvyklým pracovním požadavkům zaměstnavatele (např. délka pracovní doby, směnnost apod.). Je proto třeba vytvářet předpoklady pro to, aby jim práce byla usnadněna. Toto usnadnění má podobu legislativní úprav různých pracovních institutů, jako je pracovní doba, druh práce apod.

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

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

Rozvoj společnosti ženy neustále nutí k tomu, aby se uplatňovaly v práci stejně, jako je tomu u mužů. Vzhledem k zmíněnému mateřskému poslání však ženy zaměstnankyně potřebují určitou oporu v zákoně, která jim toto poslání pomáhá

naplňovat, a kterou lze charakterizovat jako nezbytnou úlevu při výkonu jejich práce.

Díky tomuto přesvědčení jsou zaměstnankyním a mladistvým zaměstnancům zaručeny drobné úlevy, mezi které patří zákaz výkonu některých druhů prací, které jsou spojené s příliš velkou psychickou a fyzickou zátěží, které by mohly ohrozit zdraví zaměstnankyně, plodu či které by mohly narušit správný vývoj mladistvého. Zákoník práce také v rámci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň nebo zaměstnanců pečujících o dítě upravuje podmínky jejich vysílání na pracovní cestu, podmínky úpravy pracovní doby, v souvislosti s péčí o dítě také stanovuje překážky v práci, pro které mohou být dočasně (buď s náhradou či bez náhrady) uvolněni z práce.

Zvýšená ochrana je věnována těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 3 roky také v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, která se projevuje v institutu zákazu zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr v době těhotenství a péče o dítě. Ani hrubé porušení pracovní kázně není například důvodem k okamžitému propuštění těchto skupin zaměstnanců, jak by tomu bylo v případě běžného zaměstnance, ale důvodem k propuštění s výpovědní lhůtou.

Zaměstnankyně by jistě uvítaly, aby mohly více využívat alternativních pracovních poměrů, jako je např. sdílené pracovní místo, které jako institut v našem právním řádu chybí. Legislativně by se dala ošetřit i problematika zařízení, zřizovaná zaměstnavatelem, které by pomohly ženám v plnění jejich pracovních i mateřských povinností.

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

Cílem této práce bylo zhodnotit současnou právní úpravu zaměstnávání mladistvých a žen zaměstnankyň. Stejně jako v závěrečném shrnutí i na tomto



místě je vhodné dodat, že v rámci úpravy pracovního práva a jeho dodržování je třeba spíše než zvyšovat právní ochranu zaměstnankyň a mladistvých, která by se mohla stát překážkou k jejich budoucímu zaměstnávání (příliš mnoho ústupků ze strany zaměstnavatele), by mělo být v praxi více využíváno sankčního řešení zaměstnavatelů, kteří práva svých zaměstnanců porušují.

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

## Použité zdroje

### Monografie

1. BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha : VOX, 2008. 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5.
2. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha : Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.
3. BURDOVÁ, Eva., SCHMIED, Zdeněk., ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha : Aspi, 2008. 159 s. ISBN 978-80-7357-371-3.
4. GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vyd. Praha : Computer Press, 2002. 247 s. ISBN 80-7226-817-1.
5. GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.
6. HROUZKOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009. 264 s. ISBN 978-80-86730-44-8.
7. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce. Stručný komentář. Možnosti řešení a jejich meze*. 6. vyd. Praha : Anag, 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-567-2.
8. PŘIB, Jan a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 155 s. ISBN 80-247-0216-9.
9. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha : Progeoduca, 2004. 151 s. ISBN 80-7310-020-7.

### Legislativní dokumenty

10. Zákon č. 1/1993 Sb., základní listina práv a svobod. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1.
11. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 84.
12. Česká republika. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 19.

13. Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 93.
14. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 97.
15. Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In *Úřední věstník Evropské Unie*. 2011, L 348.
16. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 64.
17. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 51.
18. Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci. In *Úřední věstník Evropské unie*. 2011, 1994L0033.

### **Internetové zdroje**

19. Státní úřad inspekce práce: O nás. *Www.czechconvention.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>
20. Pracovní portál Jobs: Brigády a flexibilní úvazky. *Www.suip.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

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

**PŘÍLOHA 2: Příklady zkrácení pracovní doby**

# Přílohy

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

Těhotným ženám jsou zakázány práce

- a) v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,
- b) v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,
- c) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,
- d) spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, zejména
  1. vykonávané velkými svalovými skupinami s převládající dynamickou složkou svalové práce, které překračují pro celkovou fyzickou zátěž kritéria odpovídající kategorii druhé podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
  2. spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky,
  3. spojené se zvedáním a přenášením břemen překračujících ukazatele uvedené v příloze č. 1, při nichž přípustný minutový energetický výdej překračuje 14,5 kJ · min<sup>-1</sup> netto,
  4. spojené s opakovaným zaujímáním podměrně přijatelných nebo nepříjatelých pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou, zařazené do kategorií druhé a třetí podle zvláštního právního předpisu<sup>2)</sup> a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 10 stupňů,
  5. spojené s tlakem na břicho,
  6. při nichž nelze upravit pracovní místo s ohledem na antropometrické změny těla ženy,
  7. v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje,
  8. vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,<sup>3)</sup>
  9. spojené s psychickou zátěží, zařazené do třetí kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
- e) spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
- f) při nichž by mohly být vystaveny rázům,<sup>4)</sup>
- g) spojené s expozicí vibracím,
  1. přenášeným na ruce, pokud jsou tyto práce zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
  2. celkovým horizontálním a vertikálním vibracím, jejichž hodnoty překračují nejvyšší přípustné hodnoty stanovené zvláštním právním předpisem<sup>4)</sup> snížené o 10 dB,
- h) při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji,
- i) s karcinogeny a mutageny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, uvedenými ve zvláštním právním předpisu,<sup>3)</sup>
- j) s chemickými látkami a chemickými přípravky
  1. způsobujícími akutní nebo chronické otravy s těžkými nebo nevratnými následky pro zdraví označovanými větami R 23, R 26, R 28, R 39, R 40 a R 48 podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
  2. poškozujícími reprodukční schopnost anebo plod v těle matky označovanými větami R 60, R 61, R 62 a R 63 podle zvláštního právního předpisu,<sup>5)</sup>
  3. poškozujícími kojení prostřednictvím mateřského mléka označovanými větou R 64 podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
  4. vyvolávajícími těžká poškození zdraví při vstřebávání kůží označovanými větou R 24 nebo větou R 27 nebo majícími výrazné senzibilizující účinky na dýchací ústrojí nebo kůži označovanými větami R 42, R 43 podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
  5. omezujícími dělení buněk,
  6. při kombinaci R vět uvedených v bodech 1 až 4,
- k) spojené s expozicí olova a jeho ionizovaným sloučeninám,
- l) při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě podrobného vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde za předvidatelných podmínek k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu,
- m) při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejich provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky,
- n) spojené s expozicí rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám, již neuvedeným v písmenech i), j) a k), pokud jsou práce s nimi zařazené do kategorií druhé až čtvrté podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup>
- o) v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, kde podmínky práce nezajišťují pro plod stejný stupeň radiční ochrany jako pro každého jednotlivce z obyvatelstva,
- p) spojené s expozicí viru rubeoly nebo původci toxoplasmosy a práce spojené s expozicí jiným biologickým činitelem skupin 2 až 4 uvedeným ve zvláštním právním předpisu,<sup>3)</sup> zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,<sup>2)</sup> pokud nelze u těhotné ženy prokázat imunitu proti biologickým činitelům, které přicházejí při dané práci v úvahu,
- q) v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a elektromagnetických polí stanovené pro obyvatelstvo zvláštním právním předpisem,<sup>5)</sup>
- r) zařazené podle zvláštního právního předpisu<sup>7)</sup> jako rizikové, pokud se na ně nevztahuje ustanovení písmene p),
- s) vykonávané za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty (T<sub>o</sub> max v důsledku tepelné zátěže z technologie,
- t) vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší,
- u) vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C,
- v) se zvýšeným rizikem úrazů, zejména práce
  1. při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi,

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

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

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

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

**Zdroj: Sbírka zákonů České republiky.**

### **Příklad č. 1**

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

### **Příklad č. 2**

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

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