

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Aneta Hladíková

Pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých

Diplomová práce

Olomouc 2014

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 12. 12. 2014.

.....

Aneta Hladíková

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, PhD. za odborné vedení a vstřícný přístup při tvorbě této diplomové práce.

Obsah

Obsah.....	4
Seznam zkratk.....	7
Úvod.....	8
1 Péče o zaměstnance.....	9
1.1 Pojem péče o zaměstnance.....	9
1.2 Druhy péče o zaměstnance.....	9
1.2.1 Pracovní podmínky zaměstnanců.....	10
1.2.2 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....	11
1.3 Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace.....	12
2 Vývoj právní úpravy.....	14
2.1 Počátky pracovního zákonodárství na našem území.....	14
2.2 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek mladistvých.....	15
2.3 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen.....	16
2.4 První zákoník práce.....	16
3 Mezinárodní a komunitární úprava.....	18
3.1 Mezinárodní úprava.....	18
3.1.1 Mezinárodní organizace práce.....	18
3.1.2 Organizace spojených národů.....	19
3.1.3 Rada Evropy.....	20
3.2 Komunitární úprava.....	21
4 Srovnání se zahraniční právní úpravou.....	23
4.1 Polská právní úprava.....	23
4.1.1 Práva zaměstnanců v souvislosti s rodičovstvím.....	23
4.1.2 Zaměstnávání mladistvých.....	25
4.2 Slovenská právní úprava.....	26

4.2.1	Pracovní podmínky žen a mužů starajících se o děti.....	27
4.2.2	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.....	29
5	Pracovní podmínky zaměstnankyň.....	30
5.1	Pojem zvláštních pracovních podmínek žen.....	30
5.2	Některé práce zakázané zaměstnankyním a převedení na jinou práci.....	31
5.2.1	Práce zakázané chráněným zaměstnankyním.....	31
5.2.2	Převedení na jinou práci	32
5.3	Práce přesčas a noční práce	33
6	Další oprávnění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby.....	34
6.1	Pracovní cesta a přeložení.....	34
6.2	Pracovní doba chráněných skupin zaměstnanců.....	34
6.3	Přestávky ke kojení	35
7	Mateřská a rodičovská dovolená	36
7.1	Mateřská dovolená.....	37
7.2	Rodičovská dovolená.....	37
7.3	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	38
7.4	Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené	38
8	Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.....	40
9	Zvláštní pracovní podmínky mladistvých	41
9.1	Pojem mladistvý zaměstnanec a věkové hranice	41
9.2	Pracovněprávní subjektivita mladistvých	42
10	Jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých.....	43
10.1	Práce zakázané mladistvým zaměstnancům.....	43
10.2	Práce přesčas, noční práce a poskytnutí jiné přiměřené práce	44
10.3	Povinnosti zaměstnavatele	45
10.3.1	Lékařské vyšetření.....	45

10.3.2 Pracovní doba mladistvého zaměstnance	45
10.3.3 Evidence mladistvých zaměstnanců	46
10.4 Rozvázání pracovního poměru.....	46
Závěr.....	48
Seznam zdrojů a použité literatury	50
Abstrakt	54
Klíčová slova	56

Seznam zkratek

ZP	Zákoník práce
LZPS	Listina základních práv a svobod
AntiDZ	Antidiskriminační zákon
Charta	Evropská sociální charta
EU	Evropská unie
ESD	Evropský soudní dvůr
EÚLP	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
SZP	Slovenský zákoník práce
NOZ	Nový občanský zákoník
odst.	odstavec
tzv.	tak zvaný
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
např.	například

Úvod

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců jsou dnes často zmiňovaným a diskutovaným institutem pracovního práva. Dotýkají se poměrně širokého okruhu subjektů, jelikož role zaměstnance či zaměstnavatele provází téměř každý lidský život a při existenci těchto zvláštních podmínek, je zaměstnavatel povinen se jimi řídit a zaměstnanec, kterého se týkají, je oprávněn je požadovat.

Dnešní zákoník práce má několik funkcí. Pro mou práci se nejvíce hodí zdůraznit jeho funkci ochrannou, která posiluje postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli. Důležité je také zmínit pojem diskriminace, který bude taktéž figurovat v mé diplomové práci jako jeden ze stěžejních faktorů, které se promítají do pracovního práva a samozřejmě do oblasti zacházení s ženami a mladistvými v zaměstnání. Pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých vyžadují zvýšenou ochranu, jelikož jsou zranitelnější než ostatní a bezesporu je to téma, které vyžaduje neustálé vyvíjení právní úpravy a zohledňování nových důležitých skutečností, které dříve nebyly považovány za problematické anebo, které byly přehlíženy.

Potřeba vytvářet zvláštní úpravu pro tyto osoby je dána biologickými a také společenskými faktory, vybrala jsem si tedy tohle téma také proto, že jednou budu pravděpodobně matkou, které se budou tyto pracovní podmínky týkat.

V mojí diplomové práci bych se chtěla zaměřit na objasnění obecných pojmů, jakou jsou zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých, péče o zaměstnance, mateřská a rodičovská dovolená, dále na historický vývoj institutu pracovních podmínek žen a mladistvých a v neposlední řadě bych chtěla zhodnotit českou právní úpravu a srovnat ji s polskou právní úpravou a slovenskou právní úpravou. Mezinárodní a komunitární východiska budou tvořit samostatnou kapitolu této diplomové práce. Zaměřím se také na změny, které přinesl do zákoníku práce NOZ.

Základními otázkami, kterými se bude tato diplomová práce zabývat, jsou: Jaké jsou pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň matek, zaměstnanců pečujících o děti a o jiné fyzické osoby? Jaké jsou zvláštní pracovní podmínky mladistvých? Jak jsou upraveny zvláštní pracovní podmínky v Polské republice a Slovenské republice? Jaký je rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou? Jak jsou chráněny skupiny osob, na něž se vztahují zvláštní pracovní podmínky?

1 Péče o zaměstnance

1.1 Pojem péče o zaměstnance

Pracovní nasazení a chování zaměstnanců závisí z velké části na tom, v jakém se pohybují pracovním prostředím. Všichni zaměstnavatelé potřebují, aby měli schopné a výkonné zaměstnance, kteří kromě jiných zdrojů, které jsou na trhu práce nezbytné, zajišťují schopnost prosadit se v určitém oboru v porovnání s ostatními. Je tedy ve vlastním zájmu zaměstnavatelů vytvářet pro své zaměstnance takové pracovní prostředí, které je bude stimulovat k lepším výkonům v pracovní době. Každý zaměstnavatel by také měl dbát o vytvoření příznivých podmínek pro dobu odpočinku potřebnou k načerpání jejich pracovní síly.¹

Význam institutu péče o zaměstnance není jednotný. Za širší smysl tohoto institutu se považuje soubor práv a povinností, které slouží k zajištění vhodných podmínek pro výkon práce, mezi něž řadíme například: opatření související s bezpečností a ochranou zdraví při práci, s pracovněprávním poradenstvím, s individuálním odborným rozvojem, se zlepšováním pracovního prostředí apod. Některé z těchto opatření jsou zaměstnavateli obligatorně uloženy zákonem, má tedy povinnost je zabezpečit. Jedná se například o výše zmiňované opatření související s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Na rozdíl od toho, o opatřeních týkajících se způsobu trávení volného času právní předpisy nepojednávají. Je tedy plně v režii zaměstnavatele, jaký objem finančních prostředků může na tyto opatření vynaložit. Pokud by se však staly součástí kolektivní smlouvy, byly by považovány za závazek, kterým by byl zaměstnavatel povinen vůči zaměstnancům.²

Podle toho, co je zmíněno výše, je možné rozdělit péči o zaměstnance na následující tři skupiny:

- a) povinná péče, která je stanovena právními předpisy a kolektivními smlouvami vyššího stupně,
- b) smluvní péče, jež je uvedena v podnikových kolektivních smlouvách,
- c) dobrovolná péče, která je výsledkem personální politiky zaměstnavatele.³

1.2 Druhy péče o zaměstnance

Zákoník práce v části desáté pojednává o péči o zaměstnance, kterou rozděluje do několika odlišných institutů. Tohle dělení je považováno za péči o zaměstnance v užším

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 377.

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 378-379.

³ Tamtéž.

pojetí, ačkoli zde není obsaženo vše, jelikož například institut bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je upraven v části páté ZP. Nalezneme zde tedy hlavní okruhy činnosti zaměstnavatele ohledně péče o zaměstnance, ale předpokládá se její bližší stanovení ve vnitřních předpisech či kolektivních smlouvách.⁴ V hlavě první, která mě zajímá pro účel mé diplomové práce, jsou uvedeny pracovní podmínky zaměstnanců. Další dvě hlavy nebudu blíže rozebírat, pouze uvedu, co v nich nalezneme. Hlava druhá obsahuje péči o odborný rozvoj zaměstnanců, kde jsou ustanovení o prohlubování kvalifikace, zaškolení a zaučení zaměstnanců apod. V hlavě třetí se nachází péče o zaměstnance ve formě stravování.⁵ A nakonec v hlavě čtvrté, která je pro vypracování mé práce stěžejní, se nacházejí zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

1.2.1 Pracovní podmínky zaměstnanců

Dle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které zajišťují bezpečný výkon práce a podle zvláštních právních předpisů mají povinnost také k poskytování závodní preventivní péče.⁶ Závodní preventivní péčí rozumíme zdravotní služby zahrnující široké spektrum činností. Mezi tyto činnosti patří provádění preventivních prohlídek, hodnocení zdravotního stavu zaměstnance s cílem posoudit jeho zdravotní způsobilost k práci, opakovaný dohled na pracovištích a nad výkonem práce, součástí je také hodnocení toho jaký má dopad pracovní prostředí, pracovní podmínky a pracovní činnost na zdraví zaměstnanců a další. Pojem, který je taktéž důležitý a který je úzce spjat s pracovními podmínkami je pracovní prostředí. Můžeme ho chápat jako souhrn různých hmotných věcí a podmínek, jako jsou budovy, vybavení pracovišť, stroje atd., které ve spojení s ostatními podmínkami při výkonu práce (organizace práce apod.) tvoří faktory ovlivňující zaměstnance.⁷

Zákoník práce dále uvádí, že zaměstnavatel může, tedy jde o fakultativní činnost, poskytnout zaměstnanci peněžitou odměnu a to ve dvou případech. Odměnu může poskytnout při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, při životním či pracovním jubileu nebo za poskytnutí pomoci při neočekávaných událostech, například předcházení požárům, u

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 379.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Tamtéž.

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 380.

kterých je riziko na životě, zdraví nebo majetku. Tyto odměny nesouvisí s odměňováním zaměstnanců za provedenou práci.⁸

Zaměstnavatel může podle vyhlášky č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, zřídit fond a spolurozhodovat s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.⁹ Fond náleží nejen odborově organizovaným, ale všem zaměstnancům a je z něj možné poskytovat kupříkladu půjčky na pořízení a vybavení bytu.¹⁰

Na zaměstnavateli také leží povinnost postarat se o to, aby zaměstnanci poskytl jistotu při úschově oblečení, obuvi a osobních předmětů, které zaměstnanec obvykle nosí do zaměstnání. Jedná se o oblečení a obuv, ve které se dostavil do práce, a to jakékoliv hodnoty. Tato opatření jsou nutná, jelikož některá zaměstnání vyžadují po zaměstnanci speciální oděv. Mezi osobní předměty řadíme aktovky, mobilní telefon, hodinky, snubní prsten apod. Prostor, kam zaměstnanci mohou věci odkládat, stanoví zaměstnavatel.¹¹

Zaměstnanci nemají jen práva, ale také tomu odpovídající povinnosti. Tak např. je třeba, aby dodržovali pracovní kázeň, jež pro ně vyplývá z pracovní smlouvy, pokynů zaměstnavatele apod. Jestliže dojde k porušení takových povinností, tak lze se zaměstnanci rozvázat pracovní poměr, ale porušení musí dosáhnout určité intenzity a musí se ho dopustit zaměstnanec zaviněně.¹²

1.2.2 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Listina základních práv a svobod České republiky v článku §29 říká: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“. Zároveň také mladiství a osoby postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání¹³. Mladiství, osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě a další, by mohli být oproti jiným znevýhodňováni, proto je velmi důležité, aby pro ně existovala zvláštní úprava pracovních podmínek. Jelikož tato práva nalezneme v LZPS, jedná se o základní práva osob, kterých se tohle ustanovení týká. Tato práva upřesňují a rozvíjejí právní předpisy, především zákoník práce.¹⁴

⁸ Tamtéž.

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 381.

¹¹ Tamtéž.

¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

¹³ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 387.

Zákoník práce má několik funkcí a jednou z těch nejvýznamnějších je funkce ochranná, která zahrnuje i ochranu života a zdraví zaměstnanců.¹⁵ Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců upravuje zákoník práce v části desáté a hlavě čtvrté. Tato hlava je rozdělena do pěti dílů, které obsahují úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o děti a jiné fyzické osoby, přestávky na kojení a pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.¹⁶

Výše uvedené skupiny zaměstnanců jsou z jistých důvodů¹⁷ podstatně znevýhodněny při získávání zaměstnání či výkonu povolání, je tedy potřebné snížit pomocí speciální právní úpravy jejich faktickou nerovnost s ostatními zaměstnanci.¹⁸

1.3 Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace

V části první, hlavě čtvrté zákoníku práce, nalezneme úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, který je jedním z obecných principů tohoto zákona.¹⁹ Tato úprava je pouze okrajová a samotný ZP odkazuje na antidiskriminační zákon, kde je obsažena úprava celistvá. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že osoby dle §3 odst. 1 písm. a), c) a d), což jsou ČR, Úřad práce, zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby a osoby dle zvláštních právních předpisů, které vykonávají činnost dle zákona o zaměstnanosti, musejí zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které se ucházejí o zaměstnání. Tento zákon také stanoví, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.²⁰

Pro právní úpravu diskriminace jsou typické pojmy zaměstnání a povolání. Takže na úvod je důležité zmínit, co si pod pojmem zaměstnání můžeme představit. V první řadě je nutno jej vykládat v širším slova smyslu, aby mu mohl být přiřazován komunitární smysl. Zaměstnání tedy můžeme interpretovat jako výkon práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, tedy jako veškerou závislou činnost.²¹

Povinností každého zaměstnavatele je rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblastech pracovních podmínek, odměňování za práci (jak je stanoveno i v LZPS)²², poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a

¹⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 273.

¹⁶ Zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Biologických, zdravotních, společenských.

¹⁸ SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 5, s. 2.

¹⁹ VOŘÍŠEK, Vladimír. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION s.r.o., 2004, s. 21.

²⁰ Zákon č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 144.

²² Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

příležitostí dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání.²³ Rovným zacházením se rozumí především vyhýbání se jakékoliv formě diskriminace. Tato povinnost se vyskytuje ve všech pracovněprávních vztazích, a to od jejich vzniku až po jejich skončení. Pod pojmem diskriminace se obecně skrývá jakékoliv dávání přednosti, rozlišování a vyloučení, které je založené na diskriminačních znacích, s cílem zabránit nebo ohrozit stejné příležitosti zaměstnanců nebo stejné jednání s nimi v pracovněprávních vztazích.²⁴ Naopak za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z charakteru pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je neodmyslitelným požadavkem nezbytným pro výkon práce, avšak záměr, který sleduje taková výjimka, musí být legitimní a požadavek přiměřený. Dále se podle ZP za diskriminaci nepovažuje opatření, jehož účelem je odůvodnit prevenci nebo vyrovnání nevýhod, jež vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině, která je vymezena některým z důvodů vyskytujícím se v AntiDZ.²⁵ Antidiskriminační zákon také upravuje veškeré pojmy s diskriminací spojené, jako je např. obtěžování, přímou a nepřímou diskriminaci, pokyn k diskriminaci apod. a nalezneme v něm i právní prostředky ochrany před diskriminací.²⁶

²³ Zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 193.

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ Tamtéž.

2 Vývoj právní úpravy

2.1 Počátky pracovního zákonodárství na našem území

Prvním dokumentem na našem území, který můžeme považovat za předpis pracovněprávní povahy, byl *Ius regale montanorum*, jež nechal vydat panovník Václav II. roku 1300. Tento právní předpis upravoval především právo těžby a obsahoval také pravidla pro zpracování stříbra. Na našem území platil prakticky až do 19. století.²⁷ V období, kdy se začala utvářet středověká města, docházelo ke vzniku sdružení řemeslných odborů, které se nazývaly cechy. Provozování řemesla upravovaly tzv. cechovní řády a právě v těchto řádech byly upraveny i podmínky výkonu práce řemeslníků. Současně s tím, docházelo nově k využívání námezdní práce, která byla ovlivněna tím, že existovalo nevolnictví. Námezdní práce čeledínů byla upravena čeledními smlouvami a od 16. století čeledními řády. Konec 18. a začátek 19. století je charakteristický rozvojem strojové a průmyslové výroby. Nezbytné je také zmínit, že se tak dělo v důsledku zrušení nevolnictví a roboty.²⁸

Všeobecný zákoník občanský byl vyhlášen roku 1811 a považoval se za moderní úpravu občanského práva. Co se týče pracovního práva, obsahoval úpravu smlouvy námezdní. V roce 1916 došlo k novelizaci, která zavedla nové dva smluvní typy, a to smlouvu služební a smlouvu o dílo. Zaměstnavateli ukládal zákon pečovat o ochranu života i zdraví zaměstnaného.²⁹

Kolektivní vyjednávání se začalo více využívat po 1. světové válce, zejména v souvislosti se sjednáváním pracovních podmínek, které byly výhodnější než zákonná úprava. Co se týče obecné závaznosti kolektivních smluv, tak ta byla uznána v roce 1937 a fungovalo pravidlo, že v jednotlivých smlouvách nemohly být ujednány méně výhodné pracovní podmínky, než jaké byly sjednány v kolektivní smlouvě.³⁰

Ve druhé polovině 19. století můžeme zaznamenat výraznější rozvoj ochranného zákonodárství, jež se snažilo zaručit lepší postavení zaměstnanců a výhodnější podmínky odměňování. Určitým skupinám zaměstnanců³¹ se garantovala ve zvláštních právních předpisech ochrana zdraví a odstranění namáhavosti práce. Tato zákonodárná činnost v oblasti ochranného zákonodárství pokračovala i po vzniku Československa v roce 1918. Byla vydána řada zákonů, které přinášely zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich

²⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 42-43.

²⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 43-44.

²⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 45.

³⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 48.

³¹ Těm, kteří pracovali v nejhorších pracovních podmínkách a těch, kteří byli podstatní pro fungování státu.

zabezpečení. Vrcholem procesu kodifikace však bezesporu byla právní úprava pracovního práva zákonem č. 65/1966 Sb., s účinností od 1. ledna 1966.³²

2.2 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek mladistvých

Ochranné nebo také tovární zákonodárství se začínalo rozvíjet ve druhé polovině 19. století a docházelo k pozvolné regulaci základních pracovních podmínek, které byly prozatím otázkou smluvní volnosti.³³

Roku 1842 byl vydán dekret o ochraně dětí. Tento dekret obsahoval úpravu pracovních podmínek dětí, a to tak, že děti, jež navštěvovaly školu nejméně tři roky, mohly pracovat v továrně již od 9 let. Avšak děti, které školu vůbec nenavštěvovaly, mohly pracovat až od 12 let. Pracovní doba byla rozdělena dle věkových hranic, tedy tak, že děti ve věku do 12 let mohly pracovat maximálně 10 hodin denně a děti ve věku 12 – 16 let směly pracovat až 12 hodin denně.³⁴

Živnostenský řád, který zakazoval práci dětí do 10 let, byl vydán v roce 1859.³⁵ Tento živnostenský řád, byl novelizován zákonem č. 39/1883 ř. z., a upravoval práci dětí tak, že zakázal zaměstnávání dětí do 10 let v průmyslových podnicích a zároveň stanovil pro děti mladší 14 let délku pracovní doby na maximálně 10 hodin denně a pro děti mladší 16 let na 12 hodin denně. Tahle úprava se však týkala pouze podniků, ve kterých bylo zaměstnaných více než 20 pracovníků a nevztahovala se na lesnictví, hornictví, zemědělství atd. Děti do 16 let měly zakázány noční práce s výjimkou nepřetržitých provozů pro děti do 16 let. Následovala novela ŽŘ v roce 1885, která zavedla u dětí mezi 12 - 14 rokem pracovní dobu na 8 hodin a celkově zakázala dětem do 14 let práci v továrnách včetně toho, že děti do 16 let sice mohly v továrnách pracovat, ale směly vykonávat jen práce lehčí a pracovní doba nesměla být delší než 11 hodin denně.³⁶

Horní zákon připouštěl práci dětí v neomezené míře, přičemž k jejímu omezení došlo až zákonem č. 115/1884 ř. z., o úpravě pracovních poměrů v hornictví. Noční práce dětí byla zakázána mezi 20 až 5 hodinou. Děti od 12 let mohly pracovat na povrchu se souhlasem rodičů a mělo se dbát na to, aby se pracovní doba nekryla se školní docházkou a byly dodržovány pracovní přestávky. Co se týče dívek do 18 let, tak ty mohly pracovat pouze na povrchu, ale mohly vykonávat jakoukoli činnost. Absolutní omezení dětské práce souviselo

³² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 16 – 17.

³³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 46.

³⁴ Tamtéž.

³⁵ Tamtéž.

³⁶ MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde a.s., 1997, s. 245.

s rozvojem důlní techniky a s vyvíjeným tlakem hornických organizací. Bylo zjištěno pomocí vlády, že v roce 1908 pracovalo v hornictví již jen 5 dětí.³⁷

V roce 1918, ve kterém byl přijat zákon č. 91/1918 Sb., byla stanovena povinná přestávka v práci pro mladistvé do 18 let. Tito mladiství měli mít možnost využít přestávky po nejdéle 4 hodinách práce.³⁸

2.3 Vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen

Výraznější formování pracovních podmínek žen se vyskytuje na počátku 20. století, kdy byly vydávány především předpisy ochranného charakteru, které byly roztrženy do několika speciálních předpisů.³⁹

Zákon č. 91/1918 upravoval mimo jiné také práci přesčas a noční práci, která byla ženám zakázána, ale i z tohoto zákazu existovala řada výjimek.⁴⁰

První zákoník práce upravoval skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance (i zaměstnavatele), pouze z taxativně vymezených důvodů. Ženy například mohly dát výpověď z důsledku těhotenství nebo péče o dítě.⁴¹

2.4 První zákoník práce

První zákoník práce byl schválen v roce 1965, jednalo se o prvotinu v oblasti jednotnosti úpravy pracovněprávních vztahů a šlo o úpravu samostatnou, jež byla oddělena od občanského zákoníku, tedy od celého soukromého práva, a to v podstatě až do roku 2006, kdy byl přijat nový zákoník práce. Byly zde upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů a typickým znakem prvního zákoníku práce byla jeho skoro naprostá kogentnost. Promítal se jím princip vysoké ochrany pracovníka a jeho pracovních podmínek. Na vytváření právní úpravy mělo zásadní vliv revoluční odborové hnutí.⁴²

Postupně byl samozřejmě několikrát novelizován. Pokud bychom chtěli být konkrétnější, tak lze rozdělit novelizaci do dvou období. Prvním je období před rokem 1989, kdy bylo schváleno celkem 11 novelizací týkajících se například zpřísnění podmínek pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Druhým je období po roce 1989, kdy bylo přijato několik právních předpisů, jež výrazně ovlivňovaly pracovněprávní vztahy. Významná

³⁷ MALÝ: *Dějiny českého a československého práva...*, s. 247.

³⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 48.

³⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 49.

⁴⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 48.

⁴¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 52.

⁴² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 52-53.

byla kupříkladu novela v roce 1994, jejímž prostřednictvím byla rozšířena úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴³

⁴³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 54-55.

3 Mezinárodní a komunitární úprava

3.1 Mezinárodní úprava

Na vnitrostátní právo působí právo mezinárodní a vznikají zde určité vazby a závazky. České pracovní právo je tedy ovlivňováno závazky, které mají svůj původ obzvláště v členství ČR v Mezinárodní organizaci práce.⁴⁴ Dalšími institucemi ovlivňujícími naše pracovní právo jsou Organizace spojených národů a Rada Evropy.

3.1.1 Mezinárodní organizace práce

Jedná se o organizaci, která je, jak již její název napovídá, nejdůležitější mezinárodní organizací zabývající se pracovním právem. MOP je odborná organizace přidružená k systému OSN a je to jedna z největších organizací na mezinárodní úrovni. Jejím cílem je zkvalitnění těch pracovních podmínek, které mohou u mnoha lidí ovlivnit negativně způsob jejich života. Dále je jejím úkolem mimo jiné zlepšit ochranu dětí, mladistvých a žen. Tyto cíle jsou přímo dány Preambulí Ústavy MOP.⁴⁵

Do českého pracovního práva se promítá vysoká ochrana zejména žen a mladistvých, a to v souladu s úmluvami MOP.⁴⁶

Mezinárodní organizace práce funguje na několika principech. V první řadě se jedná o princip přináležitosti k OSN, který se projevuje hlavně v členské základně. Je možné, aby se stát stal členem MOP, jestliže je členem OSN a sdělí generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, že se zavazuje k plnění standardů vycházejících z Ústavy MOP. Dalším principem je princip univerzality, který se projevuje širokou členskou základnou a posledním je princip funkcionální reprezentace. U posledního principu je znatelný projev tripartitního zastoupení, který se týká složení orgánů MOP.⁴⁷

Nejdůležitější činností MOP je přijímání úmluv, které mohou státy ratifikovat. Ratifikací vzniká závazek tyto úmluvy dodržovat a provádět jejich ustanovení. Zde je nutné zmínit další činnost MOP, a to činnost kontrolní, která se zaměřuje na dodržování mezinárodního závazku vyplývajícího z úmluvy.⁴⁸ Úmluvy se zabývají minimálními

⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 34.

⁴⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 61.

⁴⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 273.

⁴⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 64.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 53.

standards, jež musí být v pracovněprávní oblasti státem dodržovány. Jako příklad je možné uvést Úmluvu o ochraně mateřství.⁴⁹ Takových úmluv je však nespočet.⁵⁰

3.1.2 Organizace spojených národů

OSN je nejvýznamnější mezinárodní organizace na úseku lidských práv. Vydává úmluvy a jiné dokumenty, které se zabývají různými lidskými právy a které souvisejí i s výkonem práce.⁵¹

Neopominutelným dokumentem vydaným OSN je Všeobecná deklarace lidských práv, která nemá právní závaznost, ale pouze doporučující charakter. Je však vnímána jako velmi významná a stala se tak inspirací pro mnoho dalších úmluv o lidských právech. Nalezneme v ní i sociální práva, jako jsou právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo dětí na zvláštní ochranu a pomoc apod.⁵²

OSN se poté dlouhá léta snažila přijmout dokument, který by byl pro členské státy závazný a stal by se tak součástí jejich vnitřního zákonodárství. To se povedlo roku 1966, a to hned dvěma pakty.⁵³ Pro mou diplomovou práci je důležitější Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve kterém nalezneme právo na uspokojivé pracovní podmínky, které by měly zajišťovat bezpečné a zdraví nezávadné pracovní podmínky nebo třeba stejnou příležitost pro všechny dosáhnout povýšení v zaměstnání. V čl. 10 tohoto paktu se nachází zvláštní ochrana matek v pracovněprávních vztazích, a to před a po narození dítěte. Dále je v tomtéž článku také zdůrazněna ochrana dětí a mladistvých při práci, kdy by tato ochrana měla být poskytnuta bez jakékoliv diskriminace, která by mohla pramenit z rodinného původu nebo z jiného důvodu.⁵⁴ Druhým paktem je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech upravující například právo na odborové sdružování. Zatímco první pakt je závazný tak, že stát musí pouze dané právo uznat, druhý pakt vymezuje konkrétní právo jednotlivce, či konkrétní zákaz.⁵⁵

Dalšími úmluvami dotýkajícími se pracovněprávní úpravy jsou Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, jež ČR ratifikovala. Dále Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace žen, kdy se státy zavazují, že učiní všechna nezbytná opatření pro zajištění stejných práv ženám i mužům ve vzdělání a aby zajistily všem ženám stejné

⁴⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 64.

⁵⁰ Mezi další řadíme například Úmluvu č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluvu č. 155/1981 o bezpečnosti práce a ochraně zdraví, Úmluvu č. 171/1990 o noční práci atd.

⁵¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 67.

⁵² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 51.

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 51.

⁵⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 68.

⁵⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 68.

podmínky pro volbu zaměstnání a spoustu dalších práv.⁵⁶ Úmluva o právech dítěte je důležitá z hlediska minimálního věku možného pro vstup do zaměstnání a také splňuje funkci ochrannou. Stanovuje, že dítě mladší 18 let, musí být chráněno před vykonáváním práce, která pro něj může být nebezpečná nebo mu může tvořit překážku v jeho vzdělávacím procesu. Také zakazuje hospodářské vykořisťování dítěte a nedovoluje práci, která by mohla škodit jeho zdraví, tělesnému, duševnímu, mravnímu, sociálnímu nebo duchovnímu rozvoji.⁵⁷

3.1.3 Rada Evropy

Rada Evropy je regionální organizací evropských států, která vydává úmluvy, dohody, ale i protokoly. Tyto jsou závazné pouze pro státy, které je přijaly.⁵⁸

Známým a významným dokumentem z roku 1950 je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která vznikla velmi brzy po vzniku samotné Rady Evropy a prolínala ji myšlenka, že pro spravedlnost a světový mír jsou základní lidská práva podstatou.⁵⁹ Tato úmluva vytvořila vůbec první možnost mezinárodněprávní ochrany lidských práv skrze Evropský soud pro lidská práva, který má pravomoc projednávat a rozhodovat spory v této oblasti.⁶⁰

Dalším neméně důležitým dokumentem je Evropská sociální charta, jež nabyla účinnosti roku 1965. Jde o katalog evropských sociálních a hospodářských práv a k jeho vzniku pomohla i Mezinárodní organizace práce. Charta byla několikrát novelizována a člení se na 5 částí. V první části, tzv. programové, nalezneme práva jako právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu apod.⁶¹ Další části obsahují stanovené povinnosti, jež musí státy plnit, povinnosti spojené s ratifikací, systém kontroly dodržování Charty včetně podávání zpráv a aplikaci Charty v mimořádných případech (válka). Určitá zvláštnost Charty je určitá volnost při výběru článků, které má konkrétní stát zájem ratifikovat. Existují zde však omezení.⁶² Dodatkový protokol rozšířil Chartu o 4 další práva, a to např. právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.⁶³ K rozšíření znění Charty o 8 článků a ke zvýšení

⁵⁶ Jako např. právo na postup v zaměstnání, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, právo na ochranu ženy jako matky atd.

⁵⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 70.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 54.

⁵⁹ ČAPEK, Jan. *Evropský soud a Evropská komise pro lidská práva*. Praha: Linde, 1995, s. 5.

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 54.

⁶¹ Dále také právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo kolektivně vyjednávat a další.

⁶² Nutno z druhé části vybrat alespoň 5 článků, ze 7 nejdůležitějších a kromě toho další články nebo číslované odstavce tak, aby se ratifikovalo nejméně 10 celých článků či 45 číslovaných odstavců.

⁶³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 55.

úrovně ochrany zaměstnanců došlo v roce 1966 pod názvem Revidovaná Evropská sociální charta. Mezi rozšiřující články řadíme právo dětí a mladistvých na ochranu a další. Při každém rozšíření Charty byl stanoven povinný počet článků, které si státy povinně vyberou a jimiž se musejí řídit. Následná kontrola nad dodržováním závazků má povahu administrativní a spočívá v předkládání zpráv generálnímu tajemníkovi Rady Evropy a tyto zprávy procházejí prošetřováním, a to provádí Evropský výbor pro sociální práva. Výbor ministrů má za úkol předložit konečnou zprávu, která má formu doporučení.⁶⁴

3.2 Komunitární úprava

Evropské právo se člení na dva podsystémy, a to na komunitární právo a unijní právo. Komunitární právo je poměrně členitý systém a tvoří jeden ze tří pilířů EU. Odborná literatura ho dělí na právo primární a sekundární, kdy každá z těchto větví obsahuje nesčetně právních instrumentů, a obě tyto větve jsou provázány. Dá se říci, že sekundární právo, jež tvoří například směrnice, navazuje na právo primární a je od něj odvozené.⁶⁵

EU má tzv. supranacionální charakter, který se vyznačuje tím, že členské státy se vzdají části své státní suverenity ve prospěch EU, a ta utváří vlastní právní řád, kterým se členské státy řídí. Také se tímto právním řádem řídí subjekty vnitrostátního práva členských států. Co se týče dokumentů důležitých pro sociální politiku, jedná se o Listinu základních práv Unie, Smlouvu o EU a Smlouvu o fungování EU.⁶⁶ Problematika péče o zaměstnance je ve velké míře pokryta předpisy EU.⁶⁷ Mezi prameny práva EU řadíme směrnice, nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, ale i judikaturu ESD. Z těchto pramenů jsou pro oblast pracovního práva nejdůležitější směrnice, jež stanovují minimální nároky na vnitrostátní právní úpravu.⁶⁸

Přibližně v polovině 90. let probíhaly znatelnější přípravy na vstup ČR do EU, s čímž souvisela i příprava legislativní, jelikož bylo potřeba národní úpravu sjednotit s právem Evropských společenství tak, aby si neodporovala. Bližší pozornost se věnovala především směrnici Rady ES, která se zabývala problematikou pracovních podmínek, rovných příležitostí, sociálního dialogu, bezpečností a ochranou zdraví při práci. Posuzovaly se také

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 56.

⁶⁵ SUM, Tomáš. *Výklad pojmu právo Evropské unie* [online]. Epravo.cz, 9. června 2005 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>>.

⁶⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 73-77.

⁶⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 157.

⁶⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 86.

jiné dokumenty, zejména judikatura ESD, a ty se poté srovnávaly s národní právní úpravou pracovního práva.⁶⁹

Samozřejmě se došlo k závěru, že i přes mnoho vyhovujících standardů, jež zákoník práce dosahoval, je třeba učinit řadu novelizací. Postup probíhal po etapách, kdy první etapa zahrnovala transpozici příslušných předpisů ES do zákoníku práce. Etapa druhá se vyznačovala přípravou nové právní úpravy, která měla fungovat na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“.⁷⁰

V roce 2000 došlo ke schválení novely zákoníku práce, kdy do něj byly zahrnuty standardy směrnice Rady ES, která se zabývala rovnými příležitostmi pro muže a ženy,⁷¹ dále se v něm zohlednila úprava rodičovské dovolené nebo třeba úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Přijetím několika dalších zákonů byla transpozice úspěšně dokončena a došlo tak k tzv. plné slučitelnosti naší národní úpravy s právem ES.⁷²

⁶⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 56.

⁷⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 56.

⁷¹ Další směrnice pro oblast pracovního práva jsou např. Směrnice Rady č. 75/117/EEC, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, Směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mládeže při práci a další.

⁷² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 56.

4 Srovnání se zahraniční právní úpravou

4.1 Polská právní úprava

Pracovní právo v Polské republice upravuje Kodeks pracy z roku 1974, ve znění pozdějších předpisů a obsahuje 305 článků. Systematicky je upraven odlišně od zákoníku práce v ČR. Na rozdíl od ČR, kde jsou zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců upraveny společně pod samostatnou hlavou zákoníku práce, v Polsku nalezneme úpravu pracovních podmínek žen a zaměstnanců pečujících o děti pod názvem „práva zaměstnanců v souvislosti s rodičovstvím“. V ČR máme mezi těmito zvláštními pracovními podmínkami upraveny i pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, kdežto v polském zákoníku práce jsou uvedeny pod zaměstnáváním mladistvých.⁷³

4.1.1 Práva zaměstnanců v souvislosti s rodičovstvím

Tato práva jsou upravena v článcích 176–189, jedná se tedy o úpravu rozsáhlejší než v českém zákoníku práce, kde je tato úprava obsažena v paragrafech 238–242.

Dle zákoníku práce v Polsku nesmějí být ženy zaměstnávány obtížnou prací nebo prací, která škodí zdraví.⁷⁴ Tyto práce jsou stanoveny Nařízením rady ministrů.⁷⁵ Stejně jako v ČR, tak i v Polsku jsou ženy chráněny před skončením pracovního poměru v době těhotenství nebo mateřství.⁷⁶ Těhotenství musí být prokázáno lékařským potvrzením.⁷⁷ Pracovní poměr může být skončen pouze v případě likvidace nebo úpadku zaměstnavatele či při existenci důvodů, které prokazují zrušení pracovní smlouvy bez výpovědi z viny zaměstnankyně. Pouze z těchto důvodů lze ukončit pracovní poměr po dobu rodičovské dovolené.⁷⁸ Pokud zaměstnavatel není schopen zajistit pro ženu po dobu úpadku nebo likvidace jinou práci, tak má zaměstnankyně nárok na dávky, jež stanoví zvláštní právní předpisy.⁷⁹ Tyto podmínky se použijí i v případě, že se o dítě stará otec. Pro těhotné ženy v Polsku platí absolutní zákaz práce přesčas a noční práce, také nesmí vykonávat práci mimo stálé pracoviště. Tento zákaz platí až do doby, kdy dítě dosáhne věku 4 let.⁸⁰ Pokud

⁷³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ Polský zákoník práce čl. 176.

⁷⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów

⁷⁶ Polský zákoník práce čl. 176.

⁷⁷ Polský zákoník práce čl. 185.

⁷⁸ *Polské pracovní právo* [online]. Kontaktní centrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

⁷⁹ Polský zákoník práce čl. 177.

⁸⁰ Polský zákoník práce čl. 178.

zaměstnanec starající se o dítě, vykonává noční práci, je nutné, aby ho zaměstnavatel převedl na jinou práci a pokud taková možnost neexistuje, aby byl zaměstnanec uvolněn na dobu nezbytně nutnou k péči o dítě.⁸¹ Pokud by převedení na jinou práci mělo za následek nižší mzdu, má zaměstnanec právo na vyrovnávací příspěvek.⁸²

Polský zákoník práce upravuje poměrně široce institut mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská dovolená, tedy její délka, se odvíjí od počtu porozených dětí. Může tedy trvat od 20 až do 37 týdnů⁸³, z toho minimálně 14 dnů je možné vyčerpat již před plánovaným datem porodu. Po porodu musí zaměstnankyně vyčerpat minimálně 14 týdnů z mateřské dovolené a zvláštností v Polsku je, že od zbytku může odstoupit. Na písemnou žádost otce, který se o takové dítě bude starat, lze zbytek mateřské dovolené přiznat jemu.⁸⁴ Je zde tedy několik odlišností od české právní úpravy, např. v ČR máme pouze dvě fixní doby mateřské dovolené a nastupuje se na mateřskou dovolenou nejdříve osm týdnů před plánovaným dnem porodu. Od roku 2010 mají zaměstnankyně právo také na dodatečnou mateřskou dovolenou, kdy se opět v případě odstoupení, započítává otci dítěte, na základě žádosti. V polském zákoníku práce nalezneme taky pojem otcovské dovolené, která funguje taktéž na základě písemné žádosti otce a během této dovolené je otec chráněn před ukončením pracovního poměru.⁸⁵

Zaměstnankyně, která kojí, má právo na dvě půlhodinové přestávky ke kojení. Pokud má zaměstnankyně více než jedno dítě, tak má nárok na dvě přestávky po dobu 45 minut. V případě, že délka pracovní doby zaměstnankyně nepřesahuje 4 hodiny denně, nemá nárok na přestávku ke kojení.⁸⁶ To je dle mého názoru poměrně nepraktické, jelikož mateřské mléko je pro malého kojence nenahraditelné a kojit by se mělo nejpozději po 3 hodinách. Pokud je pracovní doba zaměstnankyně dlouhá maximálně 6 hodin, má právo na jednu přestávku ke kojení.⁸⁷

Rodičovská dovolená je institut, na který má v Polsku nárok každý rodič nebo zákonný opatrovník dítěte, ale pouze pod podmínkou, že jde o zaměstnance a že celkový

⁸¹ Polský zákoník práce čl. 178/1.

⁸² Polský zákoník práce čl. 179.

⁸³ Jedná se o 5 délek mateřské dovolené v závislosti na porozeném počtu dětí.

⁸⁴ *Polské pracovní právo* [online]. Kontaktnícentrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ Polský zákoník práce čl. 187.

⁸⁷ *Polské pracovní právo* [online]. Kontaktnícentrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

souhrn jejich pracovních poměrů činí minimálně 6 měsíců.⁸⁸ Délka rodičovské dovolené činí maximálně tři roky, přičemž ji lze čerpat jen do doby, kdy dítě dosáhne věku 4 let. Rodičovská dovolená je neplacená, fungují zde ovšem předpoklady, za kterých tzv. Střediska sociální pomoci, vyplácejí dávky osobám, jejichž příjem nepřesahuje měsíčně určitou sumu. Současně mohou rodiče využívat tuto dovolenou pouze po dobu 3 měsíců.⁸⁹ Na závěr těchto podmínek souvisejících s rodičovstvím bych ráda uvedla, že zaměstnanec, který se stará alespoň o jedno dítě mladší 14 let, má právo na dva dny pracovního volna a právo na mzdu zde zůstává zachováno.⁹⁰

4.1.2 Zaměstnávání mladistvých

Mladistvým se dle polského zákoníku práce myslí osoba, která dovršila věk 16 let, ale nepřekročila 18 let. Je zakázáno zaměstnávat osoby mladší 16 let. Od roku 2018 bude dolní hranice přesunuta na 15 let.⁹¹ V ČR tato dolní hranice přímo upravena není, ale dá se za ni považovat hranice 15 let.

Zaměstnání mohou být mladiství, kteří ukončili alespoň střední školu a předloží lékařskou zprávu, že daná práce neohrozí jejich zdraví. Ministr práce a sociálních věcí po dohodě s ministrem školství stanoví nařízením případy, ve kterých se ve výjimečných případech povoluje zaměstnávat mladistvé, jež nedokončily střední školu. Pokud mladistvý nemá odbornou kvalifikaci, může být zaměstnán pouze pro účely odborného vzdělávání. Rada ministrů stanovuje vyhláškou podmínky odborné přípravy a zásady, dle kterých se mladistvý odměňuje.

Mladiství tedy požívají větší právní ochrany.⁹² Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvému potřebnou péči a pomoc k řádnému výkonu práce, taktéž je povinen vést evidenci mladistvých zaměstnanců.⁹³

Mladistvé je možno zaměstnat (včetně výše uvedených podmínek) pouze s cílem přípravy k budoucímu povolání. Tato příprava probíhá buď jako zaučení k vykonávání určité práce nebo formou výuky profese. Pracovní smlouvy s mladistvými zaměstnanci by se měly

⁸⁸ Souhrn 6 měsíců u každého zvlášť.

⁸⁹ *Polské pracovní právo* [online]. Kontaktní centrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

⁹⁰ Polský zákoník práce čl. 188.

⁹¹ Polský zákoník práce čl. 190.

⁹² *Polské pracovní právo* [online]. Kontaktní centrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

⁹³ Polský zákoník práce čl. 191, čl. 192.

uzavírat na dobu neurčitou, a to proto, aby po dokončení přípravy, byl mladistvý nadále zaměstnán.⁹⁴ Rada ministrů však může určit nařízením, ve kterých případech lze uzavřít smlouvu za účelem odborného vzdělávání na dobu určitou.⁹⁵

Co se týče zaměstnávání mladistvých k jinému účelu než k odbornému vzdělávání, může mladistvý na základě smlouvy o dílo vykonávat lehkou práci. Tato práce nesmí, stejně jako v ČR, zasahovat mladistvému do plnění studijních povinností, nesmí ohrožovat jeho život a zdraví, taktéž nesmí ohrožovat jeho duševní a tělesný vývoj. Týdenní pracovní doba nemůže přesáhnout 12 hodin, a pokud dojde k absenci ve vzdělávacím zařízení, tolerují se pouze 2 hodiny týdně. Během prázdnin jsou tato pravidla upravena tak, že denní pracovní doba mladistvého nesmí přesáhnout 7 hodin a týdně nesmí přesáhnout 35 hodin. U mladistvého mladšího 16 let jsou pravidla ještě přísnější, povoluje se mu pracovat pouze 6 hodin denně.⁹⁶

Mladistvý před vstupem do zaměstnání musí podstoupit lékařskou prohlídku a poté se během zaměstnání podrobit pravidelným lékařským prohlídkám a kontrolám. Denní pracovní doba může být dlouhá u mladistvých mladších 16 let jen 6 hodin a u starších 16 let až 8 hodin. Pokud je pracovní doba delší než 4,5 hodiny, zaměstnavatel musí poskytnout mladistvému přestávku 30 minut, která zůstává součástí pracovní doby. V polském zákoníku práce je taktéž obsaženo právo mladistvého na nepřetržitý odpočinek alespoň 48 hodin týdně, které by měly zahrnovat neděli. Mladiství taktéž nemohou pracovat v noci ani přesčas. Rada ministrů stanoví vyhláškou práce, jež jsou mladistvým zakázané.⁹⁷ Mladistvý má nárok na 12 dní dovolené ročně, ale to až po uplynutí 6 měsíců od nastoupení do práce.⁹⁸

4.2 Slovenská právní úprava

Slovenská republika má také svůj Zákoník práce č. 311/2001, ve znění pozdějších předpisů. I když by se na první pohled mohlo zdát, že úprava pracovního práva našich přeshraničních sousedů bude totožná s naší právní úpravou, je tomu jinak. Slovenský zákoník se začíná čím dál více odlišovat a prochází posledních pár let mnoha novelizacemi.⁹⁹ Vláda Slovenské republiky při novelizacích také vycházela z myšlenky, že vyvážený vztah

⁹⁴ *Polské pracovní právo* [online]. Kontaktní centrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

⁹⁵ Polský zákoník práce čl. 195.

⁹⁶ Polský zákoník práce čl. 200.

⁹⁷ Polský zákoník práce čl. 204.

⁹⁸ Polský zákoník práce čl. 205.

⁹⁹ KUNDRIK, Pavol. *Novela slovenského zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 26. listopadu 2012 [cit. 8. prosince 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>>.

zaměstnavatele a zaměstnance vytváří předpoklady na tvorbu trvale udržitelného rozvoje kvality života občanů. ¹⁰⁰Slovenský zákoník práce se dělí na 11 částí a obsahuje 256 paragrafů. Systematicky je uspořádán podobněji českému zákoníku práce, než polský zákoník.

I na Slovensku, stejně jako v ČR, se řídí pracovní právo pravidly a principy, jako jsou spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, princip rovnosti a zákazu diskriminace. Problematika zvláštních pracovních podmínek je upravena v části sedmé, která se nazývá sociální politika zaměstnavatele. Na rozdíl od českého ZP, nalezneme v této části i úpravu zákazu noční práce, práce přesčas a pracovní pohotovosti, tudíž je tato problematika zcela pohromadě.¹⁰¹

4.2.1 Pracovní podmínky žen a mužů starajících se o děti

Na první pohled je zde odlišnost od českého ZP, a to ustanovení 160 SZP. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen zřídit, udržovat a zlepšovat úroveň sociálního zařízení a také zařízení na osobní hygienu pro ženy.¹⁰²

Ženy, které jsou těhotné, matky do konce devátého měsíce po porodu a kojící ženy nemohou vykonávat práce, které škodí jejich organismu nebo jsou pro ně fyzicky nepřiměřené. Stejně jako v ČR je existence lékařského posudku, který stanoví, že je těhotná žena, matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící žena, nezpůsobilá vykonávat nějakou práci, jež ji ohrožuje na zdraví, směrodatná a platí tak zákaz zaměstnávat ji takovými pracemi. V takovýchto případech je zaměstnavatel samozřejmě povinen k dočasné úpravě pracovních podmínek. Může se ale stát, že taková úprava není dost dobře možná. Nastává tak povinnost, aby zaměstnavatel přeřadil ženu na jinou práci, která je pro ni přijatelná a bude za ni pobírat stejnou odměnu. Pokud by ani tato varianta nepřipadala v úvahu, je možné ji přeřadit na práci jiného druhu. Tohle je ale podmíněno předchozí dohodou se zaměstnankyní, které se to týká. Jestliže by se výše odměny, bez zavinění zaměstnankyně, lišila od její původní výše, poskytne se jí vyrovnávací příspěvek. Kdyby nebylo možné takovou zaměstnankyni přeřadit na vhodnou denní práci, má zaměstnavatel povinnost poskytnout jí placené pracovní volno.¹⁰³

¹⁰⁰ PAULIČKOVÁ, Alena. Nový zákoník práce účinný v Slovenskej republike od 1.1.2013 a otázky s ním spojené. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 1, s. 16.

¹⁰¹ Slovenský zákoník práce §1.

¹⁰² Slovenský zákoník práce § 160.

¹⁰³ Slovenský zákoník práce § 161, § 162.

Potřeby těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či zaměstnance starajících se o děti musí zaměstnavatel zohlednit při zařazování zaměstnanců do pracovních směn. Pokud tomu nebrání důležité důvody, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těhotné ženy nebo zaměstnankyně, zaměstnance trvale se starajících o dítě, které je mladší 15 let, aby se zkrátil jejich pracovní čas nebo aby se jinak vhodně upravila pracovní doba. Práce přesčas je zakázána těhotným ženám, ženám nebo mužům trvale se starajícím o dítě mladší, které je 3 let, také osamělým ženám nebo mužům, kteří se trvale starají o dítě mladší 15 let, ledaže by k tomu dali svůj souhlas. Ohledně pracovní pohotovosti musí proběhnout dohoda.¹⁰⁴

Přestávky na kojení jsou na Slovensku o něco přísnější než v ČR. Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, náleží na každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku¹⁰⁵ 2 půlhodinové přestávky ke kojení a dalších šest měsíců pouze jedna za směnu. Pokud pracuje kratší dobu, ale je to alespoň polovina týdenní pracovní doby, přísluší ji jedna půlhodinová přestávka, a to také jen do konce šestého měsíce věku dítěte. Stejně jako český ZP, i slovenský stanoví, že se tyto přestávky započítávají do pracovní doby a náleží za ně náhrada odměny ve výši průměrného výdělku.¹⁰⁶

Mateřská dovolená je institut související s porodem a péčí o narozené dítě. Tím se od naší úpravy Slovensko neliší. Liší se však její délkou. Při porodu jednoho dítěte náleží ženě mateřská dovolená po 34 týdnů. Ženě, která je osamělá a ženě, které se narodilo více dětí zároveň, náleží mateřská dovolená po dobu 43 týdnů. Co se od české úpravy neliší, je nástup na mateřskou dovolenou. Zpravidla tedy žena nastupuje od začátku šestého týdne před plánovaným dnem porodu, nejdříve ale od začátku osmého týdne před tímto dnem. Stejně tak se slovenská úprava shoduje s českou v minimální délce trvání mateřské dovolené. Nikdy nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže být skončena ani přerušena před uplynutím tzv. šestinedělí.¹⁰⁷ V případě narození mrtvého dítěte, trvá mateřská dovolená 14 týdnů. Pokud by dítě zemřelo během mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, trvá dovolená ještě 2 týdny ode dne úmrtí. Lze to však nejdéle do dne, kdy by zemřelé dítě, dosáhlo věku 1 roku.¹⁰⁸

Rodičovská dovolená se poskytuje na žádost zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří se starají o dítě. Délka je omezena dosažením věku 3 let dítěte. Pokud má dítě zdravotní problémy, které vyžadují osobní péči, může být prodloužena až do doby, kdy dosáhne věku 6 let. Rodičovská dovolená je tedy podmíněna žádostí, poskytuje se v rozsahu, o který se žádá,

¹⁰⁴ Slovenský zákonník práce § 164, § 165.

¹⁰⁵ V ČR do konce 1 roku jeho věku.

¹⁰⁶ Slovenský zákonník práce § 170.

¹⁰⁷ Jde o 6 týdnů ode dne porodu.

¹⁰⁸ Slovenský zákonník práce § 166, § 167, § 169.

obvykle to bývá 1 měsíc. Obě dvě dovolené jsou zaměstnanci povinni nejméně 1 měsíc napřed písemně ohlásit zaměstnavateli. Zejména den nástupu na tyto dovolené a jiná důležitá fakta.¹⁰⁹ Nárok na tyto dovolené mají i zaměstnankyně či zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů. Převzetí musí být podloženo rozhodnutím příslušného orgánu.¹¹⁰

4.2.2 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Úprava pracovních podmínek mladistvých se shoduje s českou právní úpravou ve stěžejních rysech.¹¹¹ Jestliže zaměstnavatel řeší důležité otázky týkající se mladistvého, tak velmi úzce spolupracuje s jeho zákonnými zástupci.¹¹² Stejně jako u nás, v Polsku, tak i na Slovensku je zaměstnavatel povinen vést evidenci mladistvých zaměstnanců.

Mladistvý smí být zaměstnáván pouze takovou prací, která je přiměřená jeho rozumovému a tělesnému vývoji a neohrožuje jeho mravnost. Zaměstnavatel musí mladistvým poskytovat zvýšenou péči. Musí také dohlédnout, aby nedošlo k ohrožení jeho bezpečnosti a zdraví.¹¹³

Práce přesčas, noční práce i pracovní pohotovost jsou mladistvým zaměstnancům zakázané. Existují ale výjimky, například k přípravě povolání, může mladistvý starší 16 let vykonávat noční práci o délce maximálně 1 hodiny a ta musí navazovat bezprostředně na jeho denní pracovní dobu. Práce zakázané mladistvým jsou totožné s českou právní úpravou. Vláda nařízením stanoví seznam pracovišť a prací, které jsou mladistvým zakázána.¹¹⁴ Mladistvý je povinen se podrobit lékařským prohlídkám a zaměstnavatel je povinen zabezpečit posouzení jeho zdravotní způsobilosti, a to před přeřazením zaměstnance na jinou práci nebo pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně.¹¹⁵

¹⁰⁹ Např. předpokládaný den skončení těchto dovolených.

¹¹⁰ Slovenský zákonník práce § 168, § 169.

¹¹¹ Jako je např. vytváření příznivých podmínek pro všestranný rozvoj mladistvého.

¹¹² Slovenský zákonník práce § 173.

¹¹³ Slovenský zákonník práce § 174.

¹¹⁴ Slovenský zákonník práce § 175.

¹¹⁵ Slovenský zákonník práce § 176.

5 Pracovní podmínky zaměstnankyň

5.1 Pojem zvláštních pracovních podmínek žen

Existence těchto podmínek je odůvodněna především biologickými, fyziologickými, ale i společenskými rozdíly mezi ženami a muži. V ČR se setkáváme s poměrně vysokou zaměstnaností žen, a tak je třeba jejich pracovní podmínky speciálně upravit.¹¹⁶ Ženy sehrávají důležitou roli v pracovněprávním procesu. V minulosti postupně docházelo ke zvyšování jejich vzdělanosti a kvalifikace. Nepopíratelná je také čím dál větší snaha o uplatnění jejich vzdělání zapojením se do veřejného a politického života společnosti. Vývoj ekonomického života taktéž zvyšuje nároky na výdaje rodin, a tak je někdy nezbytné, aby žena zabezpečovala životní úroveň rodiny druhým příjmem. Díky uvedeným a mnoha dalším důvodům je tedy nezbytné zajistit rovnoprávnost žen s muži a umožnit jim ve sférahách veřejné činnosti a práce stejné podmínky. Jelikož má ale žena jedno důležité poslání, a to mateřství, je nutné upravit některé pracovní podmínky odlišně, aby nedocházelo k ohrožení této nezastupitelné funkce.¹¹⁷ Pracovní podmínky žen jsou tedy velmi důležitým sociálním právem a zároveň specifickým druhem obecných pracovních podmínek.¹¹⁸ V LZPS, konkrétně v čl. 32 odst. 2 je uvedeno, že je ženě v těhotenství poskytována zvláštní péče. Touto zvláštní péčí je myšlena právní ochrana a také poskytnutí jistého sociálního zázemí k ulehčení nové sociální situace v době těhotenství i mateřství.¹¹⁹ Kromě zvláštní péče LZPS zmiňuje i zaručení ochrany v pracovních vztazích a tomu odpovídající zdravotní podmínky.¹²⁰ Zvláštní pracovní podmínky žen se dají vydefinovat jako „soubor práv žen a soubor povinností, příp. právem doporučených plnění především zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí,...“. Úprava této problematiky je v ZP zpracována s ohledem na dva faktory:

- a) faktor biologický, který činí ženy vůči některým druhům prací znatelně citlivější,¹²¹
- b) faktor společenský, jež zohledňuje mateřské poslání žen.¹²²

¹¹⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 273.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 388-389.

¹¹⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 524.

¹¹⁹ SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 5, s. 2.

¹²⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

¹²¹ Příliš prašná, hlučná pracoviště či fyzicky nepřiměřené práce.

¹²² Ženy mají obvykle na starost péči o děti, ale i o domácnost a nástup do práce by mohl zkomplikovat tato poslání.

Oba dva faktory vnímáme zejména u těhotných žen a u matek malých dětí, kterým se poskytuje ona zvýšená ochrana.¹²³ Zvláštní pracovní podmínky žen se vyskytují v několika právních formách, jako např. zákazy některých prací či odpočinek mezi směnami.¹²⁴ Český ZP funguje jako generální norma pro všechny odvětví hospodářství. Pouze v případech, kdy zaměstnavatel uzavírá kolektivní smlouvy, tak mohou být tyto pracovní podmínky upraveny odlišně. Musí jít ale vždy o úpravu výhodnější, než uvádí obecná právní úprava.¹²⁵

Ráda bych zmínila, že pracovní podmínky žen fungují tzv. dvojím způsobem. Jednak chrání vztah mezi matkou a dítětem, a to v době, která bezprostředně následuje po těhotenství a porodu. Je to nutné proto, aby se zabránilo případnému ohrožení tohoto vztahu tím, že by žena současně vykonávala zaměstnání a pečovala o dítě. Za druhé jde o ochranu ženy v době těhotenství a také v době po porodu, až do doby, kdy se její duševní i tělesné funkce normalizují.¹²⁶

V ZP se neuvádí, od kterého okamžiku musí zaměstnavatel zaměstnankyni považovat za těhotnou. Lékařské potvrzení se vydává většinou až nějakou dobu po otěhotnění. Vzhledem k ochraně těhotných zaměstnankyň, by měl zaměstnavatel považovat za těhotnou ženu, která mu to oznámí, ačkoliv ještě nemá lékařské potvrzení.¹²⁷

5.2 Některé práce zakázané zaměstnankyním a převedení na jinou práci

5.2.1 Práce zakázané chráněným zaměstnankyním

Zákoník práce stanoví, že je zaměstnankyně zakázáno zaměstnávat pracemi, jež by mohly ohrožovat jejich mateřství.¹²⁸ Jak jsem již zmínila výše, tak fyziologická konstituce ženského organismu a plnění společenských funkcí ženám neumožňuje, aby vykonávaly veškeré druhy práce a pracovaly na všech pracovištích.¹²⁹ Ministerstvo zdravotnictví stanovuje Vyhláškou č. 288/2003 Sb., práce a pracoviště, jež jsou zakázané těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním do konce devátého měsíce

¹²³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 389.

¹²⁴ Dále úpravou noční práce a zvláštní ochrany těhotných žen a matek.

¹²⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 294.

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 790.

¹²⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 427.

¹²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 390.

po porodu.¹³⁰ Dále podle §238 odst. 2, jsou těmto zaměstnankyním zakázány práce, které nemohou vykonávat podle lékařského posudku, jelikož jsou k nim zdravotně nezpůsobilé.¹³¹

Vyhláška č. 288/2003 Sb. upravuje v souladu s právem Evropských společenství, práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím matkám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, taktéž upravuje práce a pracoviště, které mohou kojící matky a matky do konce devátého měsíce po porodu, konat. Je zde obsaženo i stanovení prací a pracovišť zakázaných mladistvým, ale k tomu až níže.¹³²

Tato vyhláška Ministerstva zdravotnictví formuluje práce zakázané těhotným ženám v §2, kde uvádí výčet zakázaných prací a pracovišť. Například stanovuje, že těhotným ženám jsou zakázány práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů.¹³³ V §3 a §4, této vyhlášky, jsou stanoveny práce a pracoviště zakázané kojícím matkám a matkám do devátého měsíce po porodu, a to odkazem na §2 příslušná písmena.¹³⁴

5.2.2 Převedení na jinou práci

Zákoník práce v §239 odst. 1 upravuje povinnost převedení těhotné zaměstnankyně na jinou vhodnou práci. Jestliže tedy těhotná zaměstnankyně koná práci, která je těmto zaměstnankyním zakázána nebo podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, musí ji zaměstnavatel převést na jinou vhodnou práci. Jiná práce by pro ni měla být vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu, ale i kvalifikaci.¹³⁵ Je však nutné, aby dosahovala stejného výdělku jako doposud.¹³⁶ Pokud by taková zaměstnankyně bez svého zavinění dosahovala nižšího výdělku, poskytne se jí z prostředků nemocenského pojištění vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Vyrovnávací příspěvek je v tomhle případě obligatorní a slouží k vyrovnání hmotné újmy, jež zaměstnankyni bez jejího zavinění vznikla. Tato pravidla se vztahují také na kojící matky a na matky do konce devátého měsíce po porodu.¹³⁷ V zákoníku práce se také stanoví, že pokud tyto chráněné zaměstnankyně pracují v noci a požádají o

¹³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³¹ Tamtéž.

¹³² Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím matkám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladistvý výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ §2 Vyhlášky č. 288/2003 stanovuje práce a pracoviště zakázané těhotným ženám pod písmeny a) až v).

¹³⁴ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím matkám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladistvý výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. *Práce a zaměstnání*, 2004, č. 9, s. 10.

¹³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 390.

přeložení na denní práci, má zaměstnavatel povinnost této žádosti vyhovět.¹³⁸ Po skončení dočasného převedení má žena právo na převedení zpět k původní práci, pokud se zaměstnankyně se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.¹³⁹

5.3 Práce přesčas a noční práce

Těhotným ženám se zakazuje práce přesčas v ZP v § 241 odst. 3. Práce přesčas se zakazuje také zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě, které je mladší než 1 rok.¹⁴⁰ Co se týče práce přesčas, souhlasím s názorem paní Mgr. Evy Svobodové, která tento absolutní zákaz považuje za odporující zásadě rovných příležitostí. Faktem je, že každá žena je jinak schopná a má jiné životní podmínky. Proč proto neponechat na volbě takové skupiny žen, jestli pracovat přesčas či ne? Samozřejmě by bylo nevhodné, aby mohla být práce přesčas takovým zaměstnankyním nařízena ze strany zaměstnavatele. Pokud by tedy de lege ferenda, úprava vypustila tento zákaz, muselo by se pamatovat na to, aby případné odmítnutí nabídky od zaměstnavatele pracovat přesčas, nemělo negativní dopady na práva a povinnosti pracovněprávního vztahu mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem.¹⁴¹

Zákaz noční práce pro těhotné ženy, kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu, platil až do konce května roku 1994. Později však začal být chápán jako určitý projev diskriminace žen a navíc jako překážka v jejich zaměstnávání. I když z tohoto zákazu existovalo mnoho výjimek, proběhla zákonem č. 74/1994 Sb. novelizace v souladu s konvencí MOP č. 171 o noční práci. Tento zákaz byl tedy zrušen pro všechny zaměstnankyně a nadále se nerozlišovalo mezi mužem a ženou v souvislosti s noční prací.¹⁴² Nyní je možné dle § 239 odst. 1 ZP, aby si zaměstnankyně zvolila, jestli bude vykonávat denní nebo noční práci. Funguje to jako určitá kompenzace zrušení zákazu noční práce a při takové žádosti zaměstnavatel musí těhotné ženě, kojící ženě a matce do konce devátého měsíce po porodu vyhovět.¹⁴³

¹³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁹ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce – komentář*. 5. vydání. Praha: Eurounion, 2004. 414 s.

¹⁴⁰ Tamtéž.

¹⁴¹ SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 5, s. 6.

¹⁴² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 390.

¹⁴³ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*, 2005, č. 5, s. 531.

6 Další oprávnění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

6.1 Pracovní cesta a přeložení

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o děti jsou tedy pod zvláštní právní ochranou v pracovněprávních vztazích, zejména jsou chráněny při změně druhu vykonávané práce a místa výkonu práce.¹⁴⁴

Pracovní cestou ZP v § 42 rozumí tzv. dočasné vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce a přeložením v § 43 přeložení zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Tyto dva pojmy se tedy liší zejména délkou trvání.¹⁴⁵

Pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně matky či zaměstnance pečující o dítě, jsou tyto dvě změny pracovního poměru značně nevýhodné. Mohlo by totiž dojít k ohrožení výchovy dítěte a také by pro ně mohly znamenat značnou fyzickou a psychickou zátěž.¹⁴⁶ Proto ZP stanoví, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do věku 8 let, mohou být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště či bydliště, pouze s jejich souhlasem. Pokud by došlo k jejich přeložení, mohlo by se tak stát jen na jejich žádost. Tato pravidla se vztahují i na osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, jež pečují o dítě, které ještě nedosáhlo věku 15 let. Taktéž platí pro zaměstnance, který ale musí prokázat, že dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za závislou na pomoci jiné osoby, podle zvláštních právních předpisů.¹⁴⁷

6.2 Pracovní doba chráněných skupin zaměstnanců

Nejrozsáhlejším druhem zvláštních pracovních podmínek těhotných žen, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, jsou bezesporu různé úpravy pracovní doby. Úpravy její délky, rozvrh pracovních směn apod., jsou pro tyto zaměstnance zcela nezbytné, jelikož skloubit práci a péči o dítě bývá velmi obtížné.¹⁴⁸

¹⁴⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2003, č. 11, s. 562.

¹⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 391.

¹⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, roč. 7, č. 2, s. 9.

Zaměstnanec musí přihlédnout k potřebám zaměstnankyň a zaměstnancům starajících se o děti, při zařazování do směn.¹⁴⁹ Jisté je, že v době těhotenství a poté v době, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečují o dítě, není možné, aby byli schopni pracovat na plný pracovní úvazek. Stejně jako ve slovenské právní úpravě, může zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby dle zvláštních právních předpisů, požádat o kratší pracovní dobu. Taktéž mohou požádat o jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel musí takovým žádostem vyhovět, ale jen tehdy, nebrání-li tomu závažné provozní důvody.¹⁵⁰

6.3 Přestávky ke kojení

Poslání ženy je mnohostranné.¹⁵¹ Jednou ze základních odlišností těla ženského od těla mužského je schopnost ženy vyživovat dítě vlastním mateřským mlékem, které je pro děti velmi důležité.¹⁵² Zákoník práce, který byl účinný od roku 1966, již znal institut přestávek ke kojení a zaměstnavatel byl tedy povinen, ženě takovou přestávku poskytnout. Nejedná se tedy v české úpravě o žádnou novinku, ale dříve šlo spíše o nepoužívané ustanovení. Až v souvislosti s rodičovskou a mateřskou dovolenou, mohou nastat situace, kdy se o dítě bude starat otec a pracující matka bude využívat během směny tohoto práva.¹⁵³

Zaměstnankyním, které kojí, musí být kromě přestávek v práci, poskytnuty navíc přestávky ke kojení dítěte. Tyto zvláštní přestávky se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně zaměstnankyním náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹⁵⁴

Přestávky se odvíjí od toho, jestli kojící zaměstnankyně pracuje po stanovenou týdenní dobu nebo pracuje-li kratší dobu, ale alespoň polovinu týdenní pracovní doby. V prvním případě přísluší takové zaměstnankyni na každé dítě 2 půlhodinové přestávky za směnu do doby, než dítě dosáhne věku 1 roku. Jakmile tohoto věku dosáhne, má tato zaměstnankyně právo na 1 půlhodinovou přestávku po dobu 3 měsíců. Ve druhém případě zaměstnankyni náleží jen 1 půlhodinová přestávka, na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.¹⁵⁵

¹⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK Jan. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967, s. 5.

¹⁵² VITÁŠEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. 1. vydání. Praha: Orbis, 1972. 31 s. 111.

¹⁵³ SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 8.

¹⁵⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 391.

¹⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

7 Mateřská a rodičovská dovolená

Oba dva instituty upravuje zákoník práce. Systematicky jsou zařazeny mezi překážky v práci na straně zaměstnance v části osmé, hlavě I. zákoníku práce. V díle 1 se zákoník práce zmiňuje o důležitých osobních překážkách, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci z několika důvodů. Mezi tyto důvody se řadí i nepřítomnost po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti dle paragrafu 39 zákona o nemocenském pojištění a z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.¹⁵⁶

Někteří zaměstnanci si pletou pojmy „rodičovská dovolená“ a „rodičovský příspěvek“. Nejedná se o totožné pojmy, proto je třeba si vysvětlit, že rodičovská dovolená je jedna z překážek v práci, jak jsem již zmínila výše, zatímco rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory, který je upraven zákoně o státní sociální podpoře.¹⁵⁷

Zákonná úprava pozice žen v době jejich mateřství či těhotenství v pracovněprávních vztazích, jakož i jejich postavení, jestliže shánějí zaměstnání, zaručuje těmto ženám rovné postavení a zákaz diskriminace a také určí podmínky zvýšené ochrany jejich zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky v návaznosti na těhotenství a mateřství.¹⁵⁸ Mateřská a rodičovská dovolená je významnou sociální událostí, proto je třeba tyto dovolené chápat i v kontextu s předpisy sociálního zabezpečení.¹⁵⁹

Během mateřské či rodičovské dovolené nenáleží zaměstnancům mzda ani plat od zaměstnavatele, ale hmotné zabezpečení se řídí zákonem č. 187/2006Sb., o nemocenském pojištění a předpisy o dávkách státní sociální podpory.¹⁶⁰ Peněžité pomoci v mateřství se poskytuje proto, aby zaměstnankyně měla náhradu za příjem, který jí unikl z důvodů pokročilého těhotenství, mateřství nebo z důvodu převzetí dítěte. Za určitých podmínek má nárok na peněžitou pomoc i zaměstnanec.¹⁶¹

¹⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁷ BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2008, s.113..

¹⁵⁸ BURDOVÁ, Eva, SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2008, s.17-18.

¹⁵⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 784.

¹⁶⁰ BURDOVÁ, Eva, SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2008, s.100.

¹⁶¹ VOŘÍŠEK, Vladimír. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION s.r.o., 2004, s.205.

7.1 Mateřská dovolená

Mateřskou dovolenou upravuje zákoník práce v § 195 a náleží pouze ženě.¹⁶² Zaměstnankyně o ni nemusí žádat, postačí, že doloží potvrzení od lékaře přímo zaměstnavateli.¹⁶³ Zaměstnankyně má právo na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů, pokud se jí narodí dvojčata či více dětí, činí tato dovolená 37 týdnů a zaměstnavatel je povinen absenci zaměstnankyně v práci omluvit.¹⁶⁴ Právo vzniká v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Nástup se uskutečňuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve ale od počátku osmého týdne. V případě, že by bylo z mateřské dovolené vyčerpáno méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší ženě mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 týdnů, v případě porodu více dětí, až do uplynutí 37 týdnů. Pokud by bylo vyčerpáno před porodem méně než 6 týdnů z mateřské dovolené z jiného důvodu, než který je uveden výše, náležela by ženě mateřská dovolená jen ode dne porodu do uplynutí 22 týdnů, v případě porodu více dětí by to bylo 31 týdnů ode dne porodu. Kdyby se narodilo dítě mrtvé, náležela by zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Nejkratší možná doba mateřské dovolené v souvislosti s porodem je 14 týdnů a tato doba nesmí být přerušena ani skončena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.¹⁶⁵ Tato ustanovení jsou kogentní, tudíž se od nich nelze odchýlit.¹⁶⁶

Dříve bylo možné zažádat o další mateřskou dovolenou a organizace musela zaměstnankyni vyhovět. Tahle další mateřská dovolená mohla být využívána až do 2 let dítěte.¹⁶⁷

7.2 Rodičovská dovolená

Tato dovolená se zavedla v souladu se směrnicí č. 96/34/EC, o rodičovském volnu, která považuje rodičovské volno za nepřenosné a individuální právo každého z rodičů.¹⁶⁸

Matka dítěte může požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené. Otec dítěte může požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou od

¹⁶² DANDOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 2-3, s. 20.

¹⁶³ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 359.

¹⁶⁴ BURDOVÁ, Eva, SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2008, s.59.

¹⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁶ POSPÍŠIL, Rudolf. Mateřská a rodičovská dovolená. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 2, s. 25.

¹⁶⁷ KUBIŠTA, Jaroslav, KOPECNÝ, Pavel. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. Pardubice: Dům techniky ČSVTS, 1979, s. 10.

¹⁶⁸ SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 10, s. 35.

narození dítěte, a to bez ohledu na to, jestli je manželem matky dítěte.¹⁶⁹ Délka rodičovské dovolené závisí na rozsahu žádosti zaměstnance, maximální délka je však stanovena. Rodičovská dovolená tedy nesmí trvat déle, než dítě dosáhne věku 3 let.¹⁷⁰ Rodičovskou dovolenou mohou oba rodiče čerpat i současně. Pokud se tedy rodič rozhodne zažádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou a dítě nedosáhlo věku 3 let, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět.¹⁷¹

7.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec mají právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou také tehdy, jestliže převzali dítě do péče, která nahrazuje péči rodičů, a to na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Tímto rozhodnutím je myšleno takové rozhodnutí, které pojednává o svěřeni dítěte do péče, která nahrazuje péči rodičů pro účely státní sociální podpory. Dále mají na tyto instituty právo také zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče, která nahrazuje péči rodičů a jehož matka zemřela.

Délka mateřské dovolené činí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte a náleží zaměstnankyni, pokud by převzala dvě nebo více dětí, činila by tato doba 31 týdnů ode dne převzetí. Mateřská dovolená v tomto případě je však možná pouze do doby, než dítě dosáhne věku 1 roku.

Co se týká rodičovské dovolené, tak je její počátek závislý na tom, odkdy je možné jej počítat. Zaměstnankyním, které čerpaly mateřskou dovolenou, přísluší rodičovská dovolená, až po skončení mateřské dovolené a až do dne, kdy dítě dovrší věku 3 let. V případech, kdy bylo dítě převzato až po navršení věku 3 let, je možno čerpat rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů, a to nejdéle do dosažení věku 7 let. Dále potom v případě, že by dítě bylo převzato ještě před dovršením věku 3 let, ale doba 22 týdnů by uplynula až po dosažení věku 3 let, počítá se rodičovská dovolená na 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.¹⁷²

7.4 Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Zákoník práce uvádí, že mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnanec a zaměstnankyně oprávněni čerpat současně. Pokud dítě ze zdravotních důvodů bude převzato

¹⁷⁰ Tamtéž.

¹⁷¹ *Mateřská a rodičovská dovolená*. Výplata.cz, [cit. 25. listopadu 2014]. Dostupné na <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/materskaarodicovskadovolena.php>>.

¹⁷² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

do kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec či zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, nastane přerušení mateřské či rodičovské dovolené. Nevyčerpaná doba začne běžet ode dne opětovného převzetí dítěte do péče, nesmí ale běžet déle, než dítě dosáhne věku 3 let. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnankyně přestanou o dítě pečovat, a to v důsledku toho musí být svěřeno do rodinné nebo jiné ústavní péče, nahrazující péči rodičů, nenáleží jim mateřská a rodičovská dovolená po dobu, kdy o dítě nepečují. Stejně tak nenáleží mateřská a rodičovská dovolená zaměstnankyni nebo zaměstnanci po dobu, kdy se jejich dítě nachází v kojeneckém nebo obdobném ústavu z jiných než zdravotních důvodů. Jestliže by dítě zemřelo po dobu mateřské či rodičovské dovolené, náleží zaměstnankyni nebo zaměstnanci mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí. Maximální délka je však omezena dobou, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.¹⁷³

¹⁷³ Tamtéž.

8 Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti

Jelikož je možné, že by ze strany zaměstnance mohlo dojít ke snaze obcházet povinnosti, které pro něj vyplývají ze zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň či zaměstnanců pečujících o děti, zabývá se zákoník práce i zvýšenou ochranou proti rozvázání pracovního poměru s takovými zaměstnanci.¹⁷⁴ Zaměstnanec se může během pracovního poměru dostat do situace, která by při ztrátě zaměstnání, znamenala značný problém.¹⁷⁵

V § 53 ZP nalezneme případy, kdy zaměstnavatel osobám v tomto uvedeným, nesmí dát výpověď v ochranné době. Osoby zde uvedené jsou zaměstnanci, kterým je dočasně znemožněna možnost, hledat si nové zaměstnání.¹⁷⁶ Mezi tyto osoby se řadí mimo jiné, těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, ale i zaměstnankyně a zaměstnanec při čerpání rodičovské dovolené. Je však možné ukončit pracovní poměr jinou zákonnou formou.¹⁷⁷ Právní úprava skončení pracovního poměru musí být uzpůsobena tak, aby nedocházelo k překvapivým jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je tedy potřeba, aby možnosti ukončení pracovního poměru odpovídaly zásadám jak v mezinárodních dokumentech, tak i základním zásadám, jež ovládají pracovní právo.¹⁷⁸ V § 54 ZP jsou uvedeny výjimky z § 53 ZP¹⁷⁹. Z těch vyplývá, že těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanec pečující o dítě, mohou dostat výpověď pouze z důvodu v § 52 písm. a), tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.¹⁸⁰

K okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem může docházet pouze výjimečně, a to ze zákonem stanovených důvodů. S těhotnou ženou, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnankyní či zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, však okamžité zrušení možné není.

¹⁷⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 392.

¹⁷⁵ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva. *Právo a rodina*, 2003, roč. 5, č. 12, s. 14.

¹⁷⁶ HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi v ochranné době. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 7 – 8, s. 2.

¹⁷⁷ Dohodou o skončení pracovního poměru, výpovědí ze strany zaměstnance, zrušením pracovního poměru ve zkušební době apod.

¹⁷⁸ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zuzana. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právník*, 2014, roč. 153, č. 1, s. 24.

¹⁷⁹ Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, není možné dát skupině chráněných zaměstnanců výpověď v ochranné době. Z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr nelze taktéž dát výpověď této skupině zaměstnanců. Pokud by z těchto důvodů byla dána výpověď takovým zaměstnancům nebo zaměstnankyním před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a výpověďní doba by měla vypršet v době této dovolené, skončí výpověďní doba současně s touto dovolenou.

¹⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

9 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Právo mladistvých zaměstnanců na zvláštní pracovní podmínky je zakotveno v článku 29 odst. 1 LZPS. Tohle tzv. sociální právo umožňuje zapojení mladistvých do pracovního procesu bez obav o ohrožení jejich zdraví a rozvoje.¹⁸¹ Zvláštní pracovní podmínky mladistvých, slouží k odlišení od obecných podmínek ostatních pracovníků.¹⁸² Mladistvým je poskytována speciální ochrana, jelikož jsou citlivější na vnější vlivy, a to z důvodu postupného dokončování lidského organismu.¹⁸³ Úprava zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců respektuje biologický a společenský faktor této sociální skupiny. Tyto faktory jsou tedy:

- a) faktor společenský, který představuje osobnost mladistvého, jež nemůže mít ještě takové životní skutečnosti, které by mu dopomohly rozpoznat dosah svého jednání nebo díky kterým by byl schopen se orientovat v některých důležitých otázkách,
- b) faktor biologický, který se zaměřuje na organismus mladistvého tak, že se musí dbát toho, aby nebyl zatěžován pracemi nevhodnými a fyzicky namáhavými.¹⁸⁴

9.1 Pojem mladistvý zaměstnanec a věkové hranice

Trvalým a často se vyskytujícím zdrojem pracovní síly je mládež. „Mládež“ je pojem, o kterém lze říci, že představuje všechny mladé občany. V praxi a teorii se často setkáváme s pojmy „mládež“, „mladistvý“, „nezletilý“. Občanskoprávní pojem „nezletilý“ nelze ztotožňovat s pojmem „mladistvý“. Je to tak proto, jelikož zletilosti lze nabýt také uzavřením manželství, ale když se tak stane, neznamená to, že osoba mladší 18 let není chráněna zvláštními pracovními podmínkami mladistvých.¹⁸⁵ Ze zákoníku práce je vypuštěno, kdo je mladistvým a od nabytí účinnosti Nového občanského zákoníku (od 1. ledna 2014), nalezneme úpravu věkové hranice pouze zde. Nový občanský zákoník položil nové právní základy celému soukromému právu, to znamená, že se nepochybně prolíná přímo i nepřímo do úpravy pracovního práva.¹⁸⁶ Jeho pravidla se v pracovním právu uplatní na základě principu subsidiarity, také však vzbudil potřebu dosavadní zákoník práce novelizovat.¹⁸⁷

¹⁸¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

¹⁸² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 394.

¹⁸³ POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967, s. 92.

¹⁸⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 394.

¹⁸⁵ Tamtéž.

¹⁸⁶ JOUZA, Ladislav. Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy. *Národní pojištění*, 2013, č. 8-9, s. 16.

¹⁸⁷ BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1.

Nový občanský zákoník v § 30 odst. 1 říká, že zletilosti se nabývá dosažením věku 18 let. Lze říci, že je tímto stanovena horní hranice věku mladistvých v oblasti pracovněprávních vztahů.¹⁸⁸ Co se týče stanovení hranice dolní, tak tu zákoník práce také přímo neupravuje. V NOZ ale nalezneme v § 34, že nezletilý, který je mladší 15 let nebo nezletilí, kteří neukončili povinnou školní docházku, mají závislou práci zakázanou, avšak tito mohou vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, kterým je zákon č. 425/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁸⁹ Tato statusová otázka řeší pracovněprávní subjektivitu nezletilého. Stanovení věku, kdy mladistvému vzniká způsobilost zavázat se k výkonu závislé práce, se řídí Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 (č. 24/2008 Sb. m.s.), kde čl.2 ustanovuje, jaký je pro členské státy nejnižší možný věk pro vstup do zaměstnání nebo výkon práce na jeho území atd. V čl. 2 odst. 3 Úmluvy č. 138/1973 je dále stanoveno, že tento nejnižší věk nemůže být nižší než věk, ve kterém je ukončena povinná školní docházka a v žádném případě nesmí být nejnižší věk nižší než 15 let.¹⁹⁰ Z toho tedy vyplývá, že ona dolní hranice věku mladistvých je stanovena pomocí NOZ na 15let. V § 35 NOZ je uvedeno, že nezletilý, jež dosáhl věku 15 let, má právo na zavázání se k závislé práci podle jiného právního předpisu. Tímto je dáno zmocnění ZP k úpravě této otázky.¹⁹¹

9.2 Pracovněprávní subjektivita mladistvých

Pracovněprávní subjektivita byla před rekodifikací soukromého práva upravena v zákoníku práce pro zaměstnance v §6 a v zákoníku práce pro zaměstnavatele v §10. Zákonodárce však od této úpravy upustil a je třeba brát v úvahu, že nyní žádná zvláštní subjektivita pro oblast pracovního práva neexistuje a musíme si vystačit s obecnou kategorií právní osobnosti v §15 NOZ, která se vztahuje i na způsobilost mít práva a povinnosti v pracovním právu.¹⁹² Způsobilost člověka být zaměstnancem i zaměstnavatelem vzniká dle §23 NOZ narozením a k tomuto ustanovení je doplněna negativní formulace v §34 NOZ, vymezující okruh mladistvých, kterým je závislá práce zakázána.¹⁹³

¹⁸⁸ JOUZA, Ladislav. Pracovní poměr mladistvých. Národní pojištění, 2003, č. 4, s. 12.

¹⁸⁹ FRINTA, Ondřej. In ŠVESTKA, Jiří (ed). Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 172.

¹⁹⁰ Tamtéž.

¹⁹¹ JOUZA, Ladislav. Zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu. Národní pojištění, 2013, č. 12, s. 21.

¹⁹² FRINTA, Ondřej. In ŠVESTKA, Jiří (ed). Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 172.

¹⁹³ Tamtéž.

10 Jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých

10.1 Práce zakázané mladistvým zaměstnancům

Mladistvým zaměstnancům jsou některé druhy prací zakázané. Zdravý psychický a fyzický rozvoj mladistvých vyžaduje, aby nejenom v dětském věku, ale i během dospívání nebyli zaměstnáváni prací, která by mohla tento rozvoj nepříznivě ovlivnit.¹⁹⁴ Zaměstnavatelé tedy mladistvým zaměstnancům musí poskytovat při práci zvýšenou péči a to platí i pro školy či sdružení občanů podle zvláštního zákona, a to za podmínky, že se účastní na výchově mládeže tím, že organizují práce mladistvých.¹⁹⁵

O které práce jde, najdeme ve vyhlášce č. 288/2003 Sb. v §6. Nalezneme zde několik zákazů, které jsou přesně specifikovány určitými hodnotami, které se musí dodržovat a mladistvý se nesmí takovému riziku vystavit. Jedná se o práce v určitém prostředí, jako například v prostředí vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů nebo se jedná i o práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí. Dále jsou problematické i pracovní polohy bez možnosti jejich střídání, tedy vykonávané trvale vsedě nebo vstoje a polohy v hlubokém předklonu, vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou atd. Jsou zde uvedeny i práce v nuceném pracovním tempu, například při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky¹⁹⁶.

V §6 odst. 2 vyhlášky č. 288/2003 Sb. jsou uvedeny výjimky z těchto zákazů, kdy se zákazy netýkají například práce v odstavci 1 písm. c) a d)¹⁹⁷, pokud jsou konané z důvodu přípravy na povolání a mladistvým je při nich pod soustavným odborným dozorem zajištěna dostatečná ochrana zdraví.¹⁹⁸

Dále v §246 ZP je výslovně uveden zákaz zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů nebo štol, kdy jde také o zákaz absolutní. Taktéž je zakázáno zaměstnávat tyto zaměstnance pracemi, které s ohledem k fyziologickým, anatomickým a psychologickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nebezpečné, škodlivé nebo nepřiměřené jejich zdraví. Existuje zde vyhláška Ministerstva zdravotnictví, která stanoví práce a pracoviště, které jsou mladistvým zakázány, včetně

¹⁹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

¹⁹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 395.

¹⁹⁶ 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.

¹⁹⁷ Práce vykonávané delší pracovní dobu v nepřiměřených teplotách, práce spojené s hlukem a vibracemi.

¹⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

podmínek, za nichž mohou mladiství tyto práce vykonávat z důvodu přípravy na povolání, a to výjimečně. Tuto vyhlášku vydává Ministerstvo zdravotnictví po dohodě s Ministerstvem mládeže, školství a tělovýchovy a s Ministerstvem průmyslu a obchodu. Zákazy, které tato vyhláška stanovuje, mohou být rozšířeny opět touto vyhláškou i na zaměstnance ve věku do 21 let. Další zákaz spočívá v zaměstnávání mladistvých zaměstnanců pracemi, při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců a jiných fyzických osob a taktéž pracemi, při nichž jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu.¹⁹⁹

Právní úprava pracovních podmínek mladistvých souvisí i s úpravou vztahů, které vznikají při účasti mládeže na společenské práci v rámci přípravy na povolání.²⁰⁰

10.2 Práce přesčas, noční práce a poskytnutí jiné přiměřené práce

Zákoník práce v § 245 upravuje zákaz zaměstnávání mladistvých prací přesčas a noční prací. Pro zákaz prací přesčas platí zákaz absolutní.²⁰¹ Co se týče nočních prací, je zde uvedena výjimka, kdy mladiství zaměstnanci, kteří jsou starší věku 16 let, mohou konat noční práci, která však nemůže přesahovat 1 hodinu a musí jí být třeba pro jejich výchovu k povolání. Zároveň zde musí být dohled osoby starší 18 let, je-li nezbytný. Noční práce musí bezprostředně navazovat na práci mladistvého, která na něj připadá podle rozvrhu směn na denní dobu.²⁰²

V §245 odstavci 2 je stanovena povinnost zaměstnavateli, poskytnout mladistvému zaměstnanci jinou přiměřenou práci, která pokud je to možné, odpovídá jeho kvalifikaci, a to jen za určitých podmínek. A to, je-li zakázáno mladistvé zaměstnávat prací, pro kterou se jim dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán nebo podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb ohrožuje jeho zdraví. Tudíž do doby než bude moci mladistvý tuto práci vykonávat, musí mu být zaměstnavatelem poskytnuta jiná přiměřená práce.²⁰³

¹⁹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

²⁰⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 393.

²⁰¹ Tamtéž.

²⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰³ Tamtéž.

10.3 Povinnosti zaměstnavatele

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých lze chápat také jako určité povinnosti nebo právem doporučená plnění na straně zaměstnavatelů, popřípadě státních orgánů.²⁰⁴

Základní povinnost zaměstnavatele je uvedena v § 243 ZP, a to, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou pracovních podmínek. Mladistvé smí zaměstnavatelé zaměstnávat dle §244 ZP jen pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a musí jim poskytovat při práci zvýšenou péči.²⁰⁵

10.3.1 Lékařské vyšetření

Zákoník práce v §247 uvádí povinnost zaměstnavatele zabezpečit na jeho náklady vyšetření mladistvého poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a to jednak před vznikem pracovního poměru, dále před převedením na jinou práci a potom pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.²⁰⁶ Obzvláště důležitou součástí ochrany mladistvého je tedy poskytování lékařské péče, kdy je kladen důraz zejména na péči preventivní.²⁰⁷ Povinností mladistvého je, aby se stanoveným lékařským vyšetřením podrobil. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který je výsledkem těchto vyšetření je pro zaměstnavatele závazný tím, že je povinen se jím řídit při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci.²⁰⁸

V lékařském posudku vyjadřuje poskytovatel služby zdravotní způsobilost osoby, jíž se tento posudek týká. Zaměstnanec musí podstoupit lékařské prohlídky a další potřebná vyšetření. Kromě prohlídek a vyšetření vychází lékařský posudek dále z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené lékařem, kterého osoba navštěvuje a je u něj registrována. Musí také vycházet z náročnosti výkonu práce či služby, povolání nebo jiné činnosti, pro které se zaměstnanec posuzuje.²⁰⁹

10.3.2 Pracovní doba mladistvého zaměstnance

V neposlední řadě musí mít mladistvý zaměstnanec upravenou pracovní dobu. Tuto problematiku nalezneme v § 79a zákoníku práce. Mladistvý zaměstnanec, jehož věk

²⁰⁴ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988, s. 253.

²⁰⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁶ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 379.

²⁰⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 394.

²⁰⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁹ JOUZA, Ladislav. Vstupní lékařské prohlídky před zaměstnáním. *Národní pojištění*, 2013, č. 5, s. 22.

nepřekročil 18 let, může mít pracovní dobu v jednotlivých dnech dlouhou tak, aby nepřekročila 8 hodin. Dle § 3 ZP, může být závislá práce vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu a těmito vztahy se myslí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce stanovuje, že ve více základních pracovněprávních vztazích nemůže délka týdenní pracovní doby mladistvého ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

10.3.3 Evidence mladistvých zaměstnanců

Dále je zaměstnavatel povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Tento seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, bydliště, druh práce, který tento zaměstnanec vykonává a datum narození mladistvého zaměstnance.²¹⁰

10.4 Rozvázání pracovního poměru

Nezletilé osoby jsou oprávněny jen k těm úkonům, které odpovídají svou povahou přiměřené rozumové a volní vyspělosti, jež je úměrná k jejich věku a v případě, že k některým úkonům nezletilý nemá dostatečnou způsobilost, musí za něj jednat jeho zákonní zástupci.²¹¹

Nový občanský zákoník upravuje rozvázání pracovního poměru nezletilého zákonným zástupcem v § 35 odst. 2. Pokud nezletilý nedosáhl věku 16 let, může zákonný zástupce nezletilého rozvázat jeho pracovní poměr či smlouvu o výkonu práce, která mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zakládá obdobný závazek. Rozvázání pracovního poměru je možné jen je-li to nutné kvůli vzdělání nezletilého, jeho vývoje nebo zdraví. Způsob jakým může zákonný zástupce pracovní poměr mladistvého rozvázat je uveden v zákoníku práce, a to v § 56a²¹² a § 77 odst. 5 a 6.²¹³ Ve všech případech je nutné přivolení soudu, které zajistí, že zákonný zástupce jedná opravdu v zájmu nezletilého zaměstnance, jedná se tedy o jakési objektivní ověření.²¹⁴ Zákonný zástupce musí tohle přivolení se stejnopisem doručit nezletilému.²¹⁵

I kdyby došlo k rozvázání určitého pracovního poměru nebo obdobného závazku nezletilého, nezbavuje ho to možnosti a práva, uzavřít obdobnou smlouvu s někým jiným.

²¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²¹¹ Usnesení Nejvyššího soudu 33 Cdo 2912/2008 ze dne 23. února 2011 (získáno 12. prosince 2014 z <http://www.nsoud.cz/>).

²¹² Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

²¹³ Okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance.

²¹⁴ FRINTA, Ondřej. In ŠVESTKA, Jiří (ed). Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 172.

²¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud by se tak stalo, má zákonný zástupce opět právo zasáhnout. Právo zákonného zástupce se vztahuje vždy k té konkrétní smlouvě, kterou nezletilý, jež nedovršil věk 16 let, uzavřel.²¹⁶

V důvodové zprávě ke „změnovému zákonu“ můžeme spatřit vysvětlení, že se nezletilý vzhledem ke svému věku, není schopen bránit hospodářskému vykořisťování a ani zaměstnávání pracemi, jež by mohly škodit jeho zdraví, tělesnému, duševnímu, mravnímu, duchovnímu i sociálnímu rozvoji. Někteří z odborníků na pracovní právo k této nové úpravě uvedli, že je v rozporu s principy soukromého práva, jelikož není běžné, že by třetí osoba mohla zasahovat do smluvního vztahu jiných dvou osob, a to takovým způsobem, že jejich vztah zruší i proti jejich vůli. Je třeba se také zamyslet nad tím, jestli mladiství, kteří nedosáhli věku 16 let, nebudou mít problém sehnat zaměstnání. Pokud zaměstnavatel takového mladistvého zaměstná, mohl by mít obavy z překvapivého ukončení pracovního poměru, což pro něj může být vážný problém.²¹⁷

Je nezbytné také upozornit na zjevný rozpor mezi odstavci v § 35 NOZ. Zatímco v prvním odstavci se nezletilému poskytuje plná pracovněprávní způsobilost, tak ve druhém odstavci do toho zákonodárce výrazně zasahuje tzv. „otcovskou mocí“. Nepochybně se tímto zasahuje do práva 3. osoby, v tomhle případě zaměstnavatele. Hlavní otázkou zde tedy zůstává, vůči komu by v tomhle případě zaměstnavatel uplatnil právo na náhradu škody nebo na jiné mu náležející nároky.²¹⁸

²¹⁶ FRINTA, Ondřej. In ŠVESTKA, Jiří (ed). *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 180.

²¹⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Rekodifikace a praxe*, 2013, č. 7, s. 4.

²¹⁸ DANDOVÁ, Eva. *Novela zákoníku práce. Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 4, s. 20.

Závěr

Když jsem si tohle téma vybírala, měla jsem obavy, aby bylo dostatečně obsáhlé. Zvolila jsem ho hlavně proto, jelikož je mi jako ženě blízké. Nyní ale můžu říct, že pro mě bylo velkým překvapením, jak široká materie to je. Ať už jde o vnitrostátní či mezinárodní právní úpravu, je to téma, které by se dalo zpracovat ještě mnohem rozsáhleji.

Cílem mé práce bylo zpracovat obecný náhled na danou problematiku, a to i v souvislosti s Novým občanským zákoníkem, účinným od 1. ledna 2014 a mezinárodními předpisy, včetně komparace s Polskou a Slovenskou republikou. Myslím, že se mi tohle téma povedlo zpracovat na předpokládanou úroveň. Zjistila jsem, že české právní úpravě je podobná více úprava slovenská než polská, ale na druhou stranu jsem si také všimla, že obecné zásady a principy pracovního práva jsou v těchto státech velmi podobné a jsou základním kamenem pro tvoření právní úpravy pracovních podmínek.

Když jsem začínala pracovat na této diplomové práci, bylo mé povědomí o daném tématu velmi úzké. Během psaní jsem si začala uvědomovat souvislosti s mezinárodní a komunitární úpravou a nahlédla také do komentáře k Novému občanskému zákoníku, což je prozatím jakési „neprobádané území“ a mohla jsem si tedy vytvořit svůj vlastní náhled na věc, aniž bych musela pročitat již obsáhlé publikované názory odborníků na pracovní právo. Jak již víme, tak vztah NOZ a ZP funguje na principu subsidiarity. Tedy tam, kde ZP neobsahuje určitou právní úpravu, tam se NOZ použije, ale zároveň ZP nesmí jeho použití vylučovat. Takový případ použití NOZ je nepostradatelný u nezletilých, v pracovněprávních vztazích se tedy využije i u pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Zákoník práce již neobsahuje zmínku o věkových hranicích, a tak pro zjištění toho, která osoba se za mladistvého ještě považuje, je nezbytné nahlédnout do NOZ.

V zákoníku práce se díky novelizaci objevilo nové ustanovení, které již teď vzbuzuje velký rozruch. Je to ustanovení pojednávající o možnosti rozvázání pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého, který ještě nedosáhl věku 16 let. Na jednu stranu tohle hodnotím jako rozumné řešení, vzhledem k tomu, že takhle mladá osoba ještě nemůže zcela posoudit, co je pro ni výhodné a co jí může uškodit. Na stranu druhou v tom ale vidím i obrovskou nevýhodu, a to zejména pro zaměstnavatele. Ti si totiž dle mého názoru nebudou jistí, jestli jim poskytnutí zaměstnání nezletilému mladšímu 16 let, nezpůsobí spíše více potíží než užítku, při případném neočekávaném rozvázání pracovního poměru. Nyní lze ale těžko říct, jaké využití tento institut vůbec bude mít. Jelikož je ukončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a nezletilým podmíněno souhlasem soudu, tak lze předpokládat, že

využití bude samozřejmě mnohokrát menší, než kdyby tento souhlas potřebný nebyl. Proto je potřeba počkat, jak si s touthle záležitostí poradí judikatura a poté se tento institut bude moct upravit tak, aby vyhovoval hlavně praxi.

Ze zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň jsem se soustředila na pracovní podmínky těhotných žen, kojících žen a matek do konce devátého měsíce po porodu. Také jsem nezapomněla na zaměstnance, kteří pečují o děti. Bez těchto zvláštních pracovních podmínek by naše společnost nemohla dost dobře fungovat, což dokazuje i brzký historický vývoj tohoto ochranného zákonodárství. Úpravu těchto pracovních podmínek v ČR shledávám jako dostačující. Systematicky mi pouze neseďí úprava rozvázání pracovního poměru. Netvrdím, že by se měla přesouvat přímo do části ZP, která tyto podmínky upravuje. Co by ale nebylo od věci, zejména kvůli laické veřejnosti, učinit v desáté části, hlavě čtvrté ZP, alespoň odkaz na paragrafy, které se rozvázáním pracovního poměru s touto skupinou zaměstnanců zabývají. Pro zaměstnance i zaměstnavatele, jež nejsou právně vzdělaní, může být totiž problém, aby vše důležité ze zákoníku práce vyčetli a hlavně pohodlně našli.

Seznam zdrojů a použité literatury

Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 1634.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 480 s.
- BURDOVÁ, Eva, SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2008. 160 s.
- ČAPEK, Jan. *Evropský soud a Evropská komise pro lidská práva*. Praha: Linde, 1995, s. 5.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 500 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 429 s.
- HOCHMAN, Josef, JOUZA, Ladislav, KOTTNAUER, Antonín. *Novela zákoníku práce*. Praha: Linde a.s., 2000. 82 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 560 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, s.r.o., 2009. 192 s.
- JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2002. 727 s.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce – komentář*. 5. vydání. Praha: Eurounion, 2004. 414 s.
- KUBIŠTA, Jaroslav, KOPECKÝ, Petr. *Pracovní podmínky žen a mladistvých*. 1. vydání. Pardubice: Dům techniky ČSVTS Pardubice, 1979. 10 s.
- POLÁČEK, Jan, KALENSKÁ, Marie. *Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Praha: Práce, 1967. 123 s.
- POLÁŠEK, Jan, KALENSKÁ, Marie, KOLOUŠEK Jan. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967. 129 s.
- ŠVESTKA, Jan a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. 1736 s.
- VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. 1. vydání. Praha: Orbis, 1972. 31 s.

VOŘÍŠEK, Vladimír. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION s.r.o., 2004. 316 s.
VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 427 s.

Časopisy

BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1. s. 1 - 6.

DANDOVÁ, Eva. Novela zákoníku práce. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 4, s. 17 - 21.

DANDOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 2-3, s. 20 - 25.

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

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

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

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

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

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zuzana. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právník*, 2014, roč. 153, č. 1. s. 23 - 36.

JOUZA, Ladislav. Pracovní poměr mladistvých. *Národní pojištění*, 2003, č. 4, s. 12 – 16.

JOUZA, Ladislav. Zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu. *Národní pojištění*, 2013, č. 12, s. 21 - 26.

JOUZA, Ladislav. Vstupní lékařské prohlídky před zaměstnáním. *Národní pojištění*, 2013, č. 5, s. 22 - 27.

JOUZA, Ladislav. Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy. *Národní pojištění*, 2013, č. 8-9, s. 16 – 17.

PAULIČKOVÁ, A. Nový zákonník práce účinný v Slovenskej republike od 1. 1. 2013 a otázky s ním spojené. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 1, s. 16.

POSPÍŠIL, Rudolf. Mateřská a rodičovská dovolená. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 2, s. 25.

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

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

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

ŠTANGOVÁ, Věra. Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství. *Práce a zaměstnání*, 2004, č. 9, s. 10 - 11.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Rekodifikace a praxe*, 2013, č. 7. s 4 - 6.

Právní předpisy a judikatura

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 311/2001 Sb., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.
- Polský zákoník práce, ze dne 26. června 1974, Sb. zák. z.r. 1998 Polské republiky č. 21, 94 ve znění pozdějších předpisů – „Kodeks pracy“.
- Nařízení Rady ministrů – „Rozporzadzenie Rady Ministrow“.
- Úmluva MOP č. 138/1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce o noční práci, č. 230/1998 Sb.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. února 2011, sp.zn. 33 Cdo 2912/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010
- Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

Elektronické zdroje

SUM, Tomáš. *Výklad pojmu právo Evropské unie* [online]. Epravo.cz, 9. června 2005 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>>.

Polské pracovní právo [online]. Kontaktnicentrum.cz, 28. dubna 2011 [cit. 9. prosince 2014]. Dostupné na <<http://kontaktnicentrum.as4u.cz/cs/informace-k-cr-pl-hospodarske-spolupraci-a-podnikani/legislativa/polske-pracovni-pravo.html>>.

KUNDRIK, Pavol. *Novela slovenského zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 26. listopadu 2012 [cit. 8. prosince 2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>>.

Kodeks pracy [online]. Kodeks-pracy-rp.org, [cit. 8. prosince 2014]. Dostupné na <<http://www.kodeks-pracy-rp.org/>>.

Abstrakt

Tato diplomová práce se věnuje tématu Pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých a je rozdělena do deseti kapitol. První kapitola se zabývá úvodem do této problematiky, zejména vysvětlením pojmů - péče o zaměstnance, pracovních podmínek zaměstnanců a zvláštních pracovních podmínek. Také je v ní stručný náhled na princip rovnosti a zákaz diskriminace. Druhá kapitola pojednává o historickém vývoji právní úpravy pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých. Je zde také zmínka o počátcích pracovního zákonodárství na našem území. Třetí kapitola se zabývá mezinárodní a komunitární úpravou této problematiky. Následující čtvrtá kapitola se zabývá komparací právní úpravy pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců v České Republice s právními úpravami v Polské Republice a Slovenské Republice. Další dvě kapitoly se již věnují zvláštním pracovním podmínkám zaměstnankyň, těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců, kteří pečují o dítě nebo o jinou fyzickou osobu. Nalezneme zde vysvětlení hned několika institutů, jako například noční práce nebo práce přesčas. V sedmé kapitole jsou zpracovány pojmy mateřské a rodičovské dovolené a osmá kapitola se věnuje ochraně pracovního poměru těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Dvě poslední kapitoly pojednávají o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců. Nejprve je rozebrán obecně tento pojem a poté se zde vysvětlují jednotlivé pracovní podmínky. Úkolem této diplomové práce je objasnit důležitost existence těchto zvláštních pracovních podmínek a poskytnout na danou problematiku ucelený náhled.

This diploma thesis is called Working conditions of women and young employees and it is divided into ten chapters. In the first chapter is an introduction of this issue, especially explanation of terms - employee care, working conditions and specific working conditions. Also the principle of equality and non-discrimination is explained briefly. The second chapter discusses the historical development of regulation of working conditions for women and young employees. There is also a mention about the beginnings of the labor legislation in our country. The third chapter elaborated international and community bases of this issue. The next chapter deals with the comparison of the regulation of working conditions for women and young employees in the Czech Republic and in the Polish Republic and Slovak Republic. The next two chapters focus on specific working conditions of women, pregnant women,

women and workers who care for a child or another person. There we can find the explanation of many institutes, such as night work or work overtime. The seventh chapter is concerned with maternity and parental leave and the eighth chapter deal with the protection against termination of women, women and workers who are caring for child. The last two chapters deal with the special working conditions of young employees. The ninth chapter explains the basis of working conditions of young employees and the last chapter includes individual specific working conditions of young employees. The goal of this work is to clarify the importance of the existence special working conditions and provide comprehensive view of this issue.

Klíčová slova

Pracovní podmínky, zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, zaměstnanec, zaměstnavatel, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, převedení na jinou práci, ochrana proti rozvázání pracovního poměru, těhotenství, péče o dítě, kojící ženy

Working conditions, specific working conditions for women and young employees, employee, employer, maternity leave, parental leave, transfer to another job, protection against termination of employment, pregnancy, child care, breastfeeding women