

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Nela Kunertová

Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých

Diplomová práce

Olomouc 2013

Prohlášení

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

V Olomouci dne

.....

Nela Kunertová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za jeho cenné rady a vstřícný přístup při vypracování této diplomové práce.

Obsah

1. Péče o zaměstnance	8
1.1 Péče o zaměstnance	8
1.2 Pracovní podmínky obecně	9
1.2.1 Právní úprava pracovních podmínek	10
1.3 Zvláštní pracovní podmínky	11
1.3.1 Pracovní podmínky žen	11
1.3.2 Pracovní podmínky těhotných žen a matek	12
2. Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců ..	14
2.1 Mezinárodní právní úprava	14
2.1.1. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	14
2.1.2 Mezinárodní organizace práce	15
2.1.3 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	16
2.1.4 Evropská sociální charta	17
2.2 Právní úprava EU	17
2.3 Vývoj české právní úpravy.....	19
2.4 Současná právní úprava v ČR	21
2.5 Komparace	22
2.5.1 Německo	22
2.5.2 Rakousko	23
2.5.3 Polsko	25
3. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby	27
3.1 Zákaz některých prací.....	27
3.2 Převedení na jinou práci	29
3.3 Pracovní doba.....	30
3.3.1 Práce přesčas.....	32
3.3.2 Noční práce.....	32
3.3.3 Pracovní cesty a přeložení	33
3.3.4 Přestávky ke kojení.....	34
3.4 Ochrana pracovního poměru.....	35
3.4.1 Výpověď z pracovního poměru	36
3.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru	37
4. Překážky v práci.....	38
4.1 Mateřská dovolená.....	38
4.1.1 Délka mateřské dovolené.....	39
4.1.2 Zkrácená délka mateřské dovolené.....	40
4.1.3 Nástup na mateřskou dovolenou, skončení mateřské dovolené	40
4.2 Rodičovská dovolená	41
4.2.1 Délka rodičovské dovolené a skončení rodičovské dovolené	42
4.2.2 Zkrácená délka rodičovské dovolené	43
4.3 Společná ustanovení pro mateřskou a rodičovskou dovolenou	43

4.3.1	Přerušení mateřské a rodičovské dovolené.....	44
5.	Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců	45
5.1	Pojem mladistvý zaměstnanec	45
5.2	Pracovní podmínky mladistvých	47
5.2.1.	Zakázané práce	48
5.2.2.	Pracovní doba, doba odpočinku, přestávky	49
Závěr	50
Seznam použité literatury	52
Resume	58
Seznam zkratk	60
Anotace	60
Abstract	60
Seznam klíčových slov	61

Úvod

Ženy a mladiství představují zvláštní skupinu zaměstnanců, kterým je poskytnuta zvýšená ochrana při výkonu práce, a to pomocí zvláštních pracovních podmínek. U žen je účelem těchto podmínek především jejich posláním být matkami, starat se o rodinu, umožnit ženám plnění pracovních úkolů, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a mateřskému poslání.¹ Účast žen v pracovněprávním procesu tedy nesmí negativně ovlivnit jejich postavení v rodině. Právní předpisy zaručují ženám zvýšenou ochranu jak v těhotenství, tak i při péči o dítě. U mladistvých zaměstnanců se těmito podmínkami snažíme zajistit správný rozvoj tělesných a duševních schopností, chránit jejich zdraví a umožnit jim bezpečné zapojení se do pracovního procesu.²

Téma mé diplomové práce jsem si vybrala především z důvodu, že já sama se jako žena budu s touto problematikou setkávat ať už v rámci výkonu svého zaměstnání, nebo potom při mém odchodu na mateřskou dovolenou a při budoucí výchově dětí, tudíž i mě se obsah této práce z velké části dotýká a její vypracování je pro mě v každém případě přínosem. Pro každou ženu je dobré, aby věděla, na co má, či nemá v zaměstnání nárok a co je po ní zaměstnavatel oprávněn vyžadovat. Každý by měl mít alespoň minimální přehled o svém postavení v rámci pracovněprávního vztahu, pro zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance to platí obzvláště. Měli by tudíž vědět, že mají nárok na speciální podmínky a zvýšenou ochranu při výkonu svého zaměstnání.

Na začátku práce se zaměřím obecně na péči o zaměstnance, do které tyto pracovní podmínky spadají a dále vymezím pracovní podmínky jak žen všech, tak podmínky žen těhotných a matek. Z tohoto vymezení potom budu po zbytek mé práce vycházet. Do druhé kapitoly zařadím právní úpravu mezinárodní, kde se budu zabývat i jednotlivými dokumenty, vztahujícími se na tuto problematiku, jako jsou zejména úmluvy Mezinárodní organizace práce. Neopomenu ani úpravu evropskou a jednotlivé směrnice, ze kterých náš český právní řád čerpá a ze kterých vychází naše pracovněprávní úprava. Také v mé práci přiblížím úpravu zvláštních pracovních podmínek v Německu, Rakousku a Polsku. Jelikož jsem studovala semestr v Rakousku, byly mi tyto dva německy mluvící státy blízké nejen po stránce

¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*. Praha, 2005. č. 5, s. 525.

Gabriela Halířová definuje pracovní podmínky žen jako: „Souhrn zvláštních práv žen a souhrn právních povinností zaměstnavatelů, jejichž cílem je umožnit ženám v pracovněprávních vztazích plnohodnotné zapojení do pracovního procesu tak, aby bylo současně chráněno jejich zdraví, popř. těhotenství a zdravý vývoj jejich dětí.“

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 380.

jazykové, ale jsou to zároveň i naše sousední státy, a proto jsem také zvolila jako poslední zemi právě Polsko. Ve třetí kapitole se budu podrobněji zabývat jednotlivými pracovními podmínkami zaměstnankyň, uvedu zákazy některých prací, převedení na jinou práci, úpravu pracovní doby, a dále do této kapitoly zahrnu i ochranu zaměstnankyň před ukončením pracovního poměru. Čtvrtá kapitola překážky v práci bude pojednávat o mateřské a rodičovské dovolené a poslední pátá kapitola potom konečně o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců.

Ačkoli hlavní osobou, pečující o děti, starající se o jejich výchovu a vývoj je především žena, současná právní úprava počítá i s tím, že se může na výchově dítěte podílet muž. Nejen tedy žena ale i muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou. Jde zejména o případy, kdy žena má v zaměstnání natolik dobré postavení a lepší ohodnocení ve srovnání s mužem, že je pro ně jako pro rodinu výhodnější si tyto pozice vyměnit. V tomto případě můžeme vidět plné uplatnění zásady rovnocenného postavení mezi pohlavími.

Při vypracování této práce budu vycházet především z odborné literatury, dále bych ráda poukázala na judikaturu jak českou tak judikaturu Evropského soudního dvora. Samozřejmostí jsou aktuální právní předpisy, ze kterých budu vycházet především a ráda bych použila i úryvky z některých odborných článků a další zdroje, například internetové.

Cílem mé práce je tedy poukázat na zvýšenou ochranu výše uvedených zaměstnanců. Práce bude vypracována v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Úprava bude vycházet z právního stavu platného k 21. 1. 2013 ale zaměřím se také na odlišnosti obsažené v dřívější právní úpravě.

1. Péče o zaměstnance

1.1 Péče o zaměstnance

Úspěšnost a konkurenceschopnost každého zaměstnavatele závisí mimo jiné i na schopnosti samotných zaměstnanců, kteří představují jakýsi hnací motor, sloužící k dosažení kýchých výsledků. Jde o kvalifikovanou pracovní sílu, díky které můžeme pozorovat úspěch či neúspěch zaměstnavatele v tržním prostředí. V zájmu každého zaměstnavatele je proto pečovat o své zaměstnance a vytvářet jim příznivé podmínky k výkonu práce. Péči o zaměstnance můžeme charakterizovat jako: „*Soubor práv a povinností, směřujících k vytváření optimálních podmínek pro výkon práce.*“³ Tento pojem řadíme pod sociální politiku, která se vyvíjí již od druhé půlky 19. století a postupným vývojem společnosti a její modernizací se přizpůsobuje a mění.⁴

Právní úprava péče o zaměstnance souvisí s ústavně zaručeným právem na uspokojivé pracovní podmínky, zakotveném v článku 28 Listiny základních práv a svobod.⁵ Je také spjata s problematikou ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a spolu s ní se považuje za součást pracovních podmínek.⁶ Jde o obecné standardy, které musí zaměstnavatelé dodržovat, ale to neznamená, že se od nich nemohou odchýlit. Tuto možnost poskytnutí vyšší úrovně péče má zaměstnavatel, pokud je tak stanoveno ve smlouvě individuální, kolektivní, nebo ve vnitřním předpisu a pokud je to ku prospěchu zaměstnance.⁷

Péče o zaměstnance je pojem velmi široký. V současnosti pod něj můžeme zařadit nejen snahu o vytvoření vhodných pracovních podmínek, ale také bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnanci mezi sebou navzájem, různé služby nabízené zaměstnancům a především také péči o vybrané skupiny zaměstnanců, jako jsou například ženy těhotné, mladiství zaměstnanci a osoby zdravotně postižené.⁸

³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 325.

⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 325.

⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

⁶ Zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se kterým souvisí také nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

BĚLECKÝ, Miroslav. *Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. Práce & mzda*. Praha: ASPI, 2008. Č. 4, s. 15-16.

⁷ KOTTNAUER, Anotnín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012. s. 739.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 371.

Právní úpravu péče o zaměstnance nalezneme v části desáté zákoníku práce, v ustanovení § 224-247.⁹ Zahrnuje péči o pracovní podmínky zaměstnanců, úpravu vytváření fondu kulturních a sociálních potřeb, péči o bezpečnou úschovu věcí, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, odborný rozvoj zaměstnanců, který zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů, prohlubování a zvyšování kvalifikace a stravování zaměstnanců. Jde o instituty velmi odlišné, a proto zákonodárce určil jen hlavní směry právní úpravy, kdy se předpokládá, že k podrobnějšímu rozpracování a konkretizaci povinností zaměstnavatele dojde v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech.

1.2 Pracovní podmínky obecně

Zaměstnavatelům je uložena povinnost vytvářet a dodržovat pracovní podmínky, kterými se zajišťuje především bezpečný chod výkonu práce. Tyto podmínky jsou také hlavní předpokladem pro řádný výkon zaměstnání a zamezení libovůle zaměstnavatelů. Jelikož se většina občanů nachází v pracovním či jiném obdobném poměru, je vhodné tuto problematiku nepodceňovat. Také proto na ni narazíme nejen v pracovním právu, ale zabývá se jí i řada moderních věd jako například psychologie či sociologie práce nebo pracovní lékařství. I Listina základních práv a svobod na pracovní podmínky pamatuje, a to v článku 28, ve kterém stanoví, že zaměstnanci mají právo nejen na spravedlivou odměnu, ale také na uspokojivé pracovní podmínky. Cílem těchto podmínek je tedy vytvořit vhodné podmínky, a to jak při práci samotné, tak i v době odpočinku.

Co se vlastně pojmem pracovní podmínky rozumí? Jde o jakýsi soubor podmínek, díky kterým je upraven pracovní proces. Jsou to veškerá práva a povinnosti, které plynou z právní úpravy pracovního poměru. Můžeme mezi ně zařadit povinnost zaměstnavatele ukládat svým zaměstnancům práci podle obsahu jejich pracovních smluv, platit za tuto práci sjednanou odměnu, udržení či zlepšování úrovně pracovního prostředí, dále třeba stanovení délky pracovní doby, práce přesčas či dovolené. Užší pojetí potom zahrnuje pouze práva a povinnosti zaměstnance, spojené s jeho pracovním závazkem.¹⁰

Pracovními podmínkami tedy rozumíme: „*Soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem práce.*“¹¹ Můžeme je posuzovat ve dvou úrovních. Do

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 31.

¹¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Obecný pohled na pracovní podmínky žen*. *Právník*. Praha, 2005. Č. 5, s. 521.

Gabriela Halířová definuje pracovní podmínky jako: Souhrn práv a povinností, za kterých zaměstnanec realizuje své právo na práci, aniž by to bylo na újmu jeho zdraví, jakož i soubor všech podmínek, které na zaměstnance při výkonu práce přímo i nepřímo působí.“

první řadíme umístění pracoviště do určitého regionu, způsob a délka dopravy do zaměstnání, možnosti v případě ztráty zaměstnání, počet, struktura obyvatelstva a zaměstnanost v daném regionu. Jde sice o oblasti stojící mimo úpravu pracovního práva, ale jsou to pracovní podmínky důležité pro život zaměstnance. Druhou úroveň představují pracovní podmínky přímo spjaté s pracovním procesem. Jde především o vybavenost pracovního prostředí. Dále jsou to pracovní podmínky spojené s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době, neboli pracovní podmínky nehmotné povahy. Ty lze rozdělit na pracovní podmínky:¹²

- a) Organizační – rozvržení pracovní doby
- b) Ekonomicko-sociální - mzda
- c) Sociálně psychologické aspekty práce – vztahy na pracovišti

Pracovní podmínky upravuje taktéž mnoho úmluv Mezinárodní organizace práce, které jsou pro Českou republiku závazné. Pokud jde o Evropskou unii, i tam najdeme řadu odkazů na pracovní podmínky, a to hned ve Smlouvě o založení Evropského společenství, kde v článku 136 je jako jeden z mnoha cílů společenství vymezen požadavek na zlepšení životních a pracovních podmínek. Článek 137 Smlouvy se zaměřuje na podporu zlepšování pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků a pracovních podmínek. Na úrovni Rady Evropy je za nejvýznamnější dokument sociálních práv považována Evropská sociální charta. Nalezneme v ní právo na spravedlivé podmínky práce, zdravé a bezpečné pracovní podmínky, slušnou odměnu za práci a právo dětí, mladistvých a žen na ochranu.¹³

1.2.1 Právní úprava pracovních podmínek

Pracovní podmínky upravuje zákoník práce, a to v části desáté, která pojednává o Péči o zaměstnance. V hlavě první nalezneme pracovní podmínky zaměstnanců obecně, kdy jak už bylo řečeno je hlavní povinností všech zaměstnavatelů vytvářet podmínky umožňující bezpečný výkon práce. Tato povinnost je uložena § 224 odst. 1 ZP. Před novelou účinnou od 1. ledna 2012 obsahoval první odstavec tohoto paragrafu další výčet demonstrativně uvedených povinností jako zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů a nakonec zajištění pracovně-lékařských služeb. Tohle

¹² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno : Masarykova univerzita: Nakladatelství Doplněk, 2004. s. 454.

¹³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno : Masarykova univerzita: Nakladatelství Doplněk, 2004. s. 454 – 455.

ustanovení bylo dispozitivní, tudíž umožňovalo odchylnou úpravu s dodržením určitých standardů bezpečnosti a také bylo demonstrativní, zaměstnavateli byl poskytnut vzor, pro jaké oblasti by bylo vhodné se při péči o zaměstnance a o jejich pracovní podmínky zaměřit. Cílem tohoto odstavce je především vytvořit vhodné pracovní prostředí a zajistit podmínky k bezpečnému výkonu práce. Podle §224 odstavce 2 ZP potom může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu při důležitých životních událostech. Jde o fakultativní právní úpravu.¹⁴ S účinností od 1. ledna 2012 je účelem tohoto odstavce ocenění zaměstnance, který dosáhne určitého mezníku v pracovní kariéře. Tímto mezníkem není myšleno dosažení určitého věku, jak tomu bylo dříve. Novou úpravou je vyjádřena zásada rovného zacházení se zaměstnanci, jelikož zde nemůže být pochyb o diskriminaci z důvodu věku.¹⁵

1.3 Zvláštní pracovní podmínky

1.3.1 Pracovní podmínky žen

Potřeba zvláštních pracovních podmínek žen je odůvodněna především biologickými, fyziologickými a také společenskými rozdíly mezi ženami a muži. Ženám bylo umožněno zúčastnit se na veřejném životě, ve veřejné činnosti právě díky těmto podmínkám. Díky nim je i zajištěna rovnoprávnost a rovné zacházení mezi nimi.¹⁶

V právní úpravě pracovních podmínek některých zaměstnanců se projevuje zejména ochranná funkce. Ta vyplývá z článku 29 Listiny základních práv a svobod, ve kterém mají ženy, osoby mladistvé a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.¹⁷ Tohle ustanovení potom postupně dále konkretizují další právní předpisy, zejména zákoník práce. Ten poskytuje zvýšenou ochranu těm zaměstnancům, kteří se mohou hůře uplatnit na trhu práce. Ochrana spočívá především v zákazu určitých prací, úpravě pracovní doby, přizpůsobení pracovního prostředí.¹⁸

Úpravu zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců nalezneme v hlavě čtvrté Zákoníku práce, který upravuje pracovněprávní vztahy. Zákoník pojem zaměstnanec nerozlišuje podle pohlaví a poskytuje všem zaměstnancům jako účastníkům těchto vztahů stejný standart ochrany. V některých oblastech, zejména co se práv a povinností týče, ovšem

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 605.

¹⁵ KOTTNAUER, Anotnín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. s. 740.

¹⁶ Rozsudek ESD ve věci C- 243/95, Kathleen Hill and Stapleton v. The Revenue Commisioner. Z rozsudku plyne, že: „ochrana žen v rámci rodinného života je princip, který právní pořádky členských států a Evropského společenství uznávají za přirozené doplnění principu rovnosti mezi muži a ženami.“

¹⁷ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. s. 261.

na rozdíl mezi muži a ženami poukazuje. Důvodem, proč je třeba odlišit tato pohlaví je především faktor biologický a společenský.¹⁹

- a. Biologický faktor znamená, že ženy nemohou vykonávat určité druhy práce, které by pro ně znamenaly nadměrnou fyzickou námahu, zejména proto, že organismus ženy je v období těhotenství, či po porodu nadměrně zatížen a výkon těchto namáhavých prací by mohl vážně ohrozit jejich mateřské poslání. Patří sem zákazy nošení a zvedání těžkých břemen, konání prací, při nichž je třeba dlouho stát nebo například práce, při nichž dochází k tepelným rozdílům, nebo kde vznikají škodlivé výpary.
- b. Faktor společenský potom poukazuje na povinnosti žen, které souvisejí s péčí o dítě. Žena je především matka. Společenský faktor tedy poukazuje na snahu dosáhnout určitého souladu mezi pracovním a rodinným životem.

Můžeme tedy říci, že pracovní podmínky žen představují: „*Soubor práv a povinností, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a mateřskému poslání.*“²⁰ Má-li tedy být realizována určitá rovnoprávnost ženy a muže v pracovněprávních vztazích, potom je nezbytně nutné tyto podmínky vytvořit a zajistit pro všechny ženy.²¹

1.3.2 Pracovní podmínky těhotných žen a matek

Právní úprava upravuje pracovní podmínky jednak pro ženy obecně a jednak pro ženy těhotné a matky malých dětí, kterým je poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích. Článek 32 Listiny základních práv a svobod stanoví, že: „*Ženě je v těhotenství zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“²² Těhotné ženy jsou vystaveny zvýšenou měrou vnějším škodlivým vlivům a mnohem více reagují na zvýšenou fyzickou zátěž, která by mohla ohrozit nejen průběh těhotenství, ale také zdraví očekávaného potomka. Proto je v těchto případech vyžadováno ještě vyšší zdravotní ochrany. Totéž můžeme požadovat i u žen kojících, kde je kladen důraz na zdraví

¹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 373.

²⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*. Praha, 2005. č. 5, s. 525.

Gabriela Halířová definuje pracovní podmínky žen jako: „*Souhrn zvláštních práv žen a souhrn právních povinností zaměstnavatelů, jejichž cílem je umožnit ženám v pracovněprávních vztazích plnohodnotné zapojení do pracovního procesu tak, aby bylo současně chráněno jejich zdraví, popř. těhotenství a zdravý vývoj jejich dětí.*“

²¹ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 31.

²² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

kojících matek či na potřeby společenské ať už fyzických či adoptivních matek, popř. žen pečujících o děti útlého věku, jde-li o výchovu mladé generace.²³

Pracovní podmínky těhotných žen a matek je třeba zařadit pod pracovní podmínky žen, což znamená, že pracovní podmínky všech žen se vztahují i na ženy těhotné či matky, popř. ženy, pečující o dítě. Naopak tomu tak ale není. Jelikož pracovní podmínky těhotných žen a matek se vztahují pouze na tyto a nelze je uplatnit pro všechny pracující ženy. Ty takto zvýšenou ochranu nepotřebují. Je zde tudíž vhodné tyto podmínky rozlišovat.

Pracovní podmínky těhotných žen a matek můžeme rozdělit do tří skupin podle toho, které fáze pracovního poměru se týká jejich obsah.

- a. Do první skupiny patří ty podmínky, jimiž se poskytuje zvláštní ochrana po dobu trvání pracovního poměru, tedy zákazy výkonu některých prací, úprava pracovní doba, mateřská dovolená, přestávky ke kojení apod.
- b. Do druhé skupiny můžeme zařadit převedení těhotných žen a matek na jinou práci, zákaz pracovních cest a přeložení. Těmito podmínkami jsou ženy chráněny při změnách pracovního poměru.
- c. Do třetí skupiny jsou zařazeny pracovní podmínky, zajišťující ochranu těhotným ženám a matkám při skončení pracovního poměru. Jde o zákaz okamžitého zrušení a omezení oprávnění dát těmto ženám výpověď.²⁴

²³ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 35.

²⁴ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 31-35.

2. Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců

2.1 Mezinárodní právní úprava

Mezinárodní úpravu nalezneme především ve smlouvách, které představují dohodu mezi dvěma nebo více subjekty mezinárodního práva a které mají z vůle těchto subjektů mezinárodněprávní účinky. Může jít o smlouvy mezi státy, mezi státy a mezinárodními organizacemi, nebo mezi těmito organizacemi navzájem. Dle článku 10 Ústavy jsou mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament České republiky, součástí našeho právního řádu, tudíž pro Českou republiku závazné.²⁵

Ráda bych zmínila významný dokument, schválený Valným shromážděním OSN, a to Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948, která obsahuje nejen základní práva a Svobody, ale zejména i práva sociální.²⁶

2.1.1. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

V oblasti pracovního práva nalezneme jak mezinárodní smlouvy upravující celou oblast právních vztahů, tak smlouvy speciální, které se týkají pouze konkrétních oblastí pracovního práva. Mezi ty obecné můžeme zařadit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý v roce 1966 Organizací spojených národů.²⁷ V článku 7 tohoto Paktu je stanoveno, že státy smluvní strany uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:²⁸

- a) odměnu
- b) bezpečné a zdravotně nezávadné zdravotní podmínky
- c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria než délka zaměstnání a schopnosti
- d) odpočinek, vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků²⁹

²⁵ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

²⁶ Ze sociálních práv je to především právo na práci, svobodnou volbu povolání, na uspokojivé pracovní podmínky, na odměnu za práci nebo ochranu proti nezaměstnanosti.

²⁷ Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

²⁸ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. New York, 1966. Dostupné na <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>>

²⁹ Čl. 7 vyhlášky č. 120/1976 Sb.

2.1.2 Mezinárodní organizace práce

Typickými prameny pracovního práva jsou úmluvy Mezinárodní organizace práce. Česká republika ratifikovala velké množství úmluv, upravujících otázky v oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení, které jsou v současnosti závazné. Mezinárodní organizace práce (dále MOP), je celosvětovou specializovanou organizací, přidruženou k OSN, jejímž cílem je zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení, usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských pracovních práv. Snaží se působit na členské státy, aby zlepšovaly péči o zaměstnance. MOP patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Organizace byla založena v rámci Pařížské mírové konference v roce 1919.³⁰

Československá republika patřila v roce 1919 k zakládajícím státům MOP. Její členství trvalo do roku 1992, jelikož od roku 1993 se stala nástupnickým subjektem Česká republika. Hlavními orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, což je nejvyšší orgán, který zasedá každoročně v Ženevě, dále pak výkonný orgán Správní rada a Stálý sekretariát. Mezi nejvýznamnější Úmluvy patří například:³¹

- Úmluva MOP č. 13, o používání běloby v natěračství³²
- Úmluva MOP č. 45, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů
- Úmluva MOP č. 90, o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu
- Úmluva MOP č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty³³
- Úmluva MOP č. 102, o minimální normě sociálního zabezpečení³⁴
- Úmluva MOP č. 103, o ochraně mateřství
- Úmluva MOP č. 105, o odstranění nucené práce
- Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání³⁵
- Úmluva MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání
- Úmluva MOP č. 155, o bezpečnost práce a ochraně zdraví

³⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 106- 108.

³¹ Tamtéž

³² Úmluva č.74/1924. Úmluva o používání běloby v natěračství, ve které je stanoven zákaz zaměstnávat ženy při natěračských průmyslových pracích, při nichž se užívá běloby a dalších látek, které mohou způsobit poškození plodu těhotným zaměstnankyním.

³³ Sdělení č. 450/1990 Sb. Významné je vymezení pojmu „odměna“.

³⁴ Sdělení č. 461/1991 Sb. Úmluva obsahuje úpravu požadavků a dávkou v mateřství. Dle čl. 47 této Úmluvy jsou: „Těhotenství, slehnutí a jejich následky krytými sociálními událostmi a tudíž je dávkou pravidelně se opakující platba, jejíž průměrná výše odpovídá ustanovením úmluvy o výpočtu pravidelně se opakujících plateb.“

³⁵ Sdělení č. 465/1990 Sb. Úmluva se odvolává především na Všeobecnou deklaraci lidských práv.

- Úmluva MOP č. 171, o noční práci³⁶

Úmluva o ochraně mateřství č. 103 z roku 1952, která nabyla účinnosti dne 7. 9. 1955, ukládá státům, které ji ratifikovaly, zaručit zaměstnankyním mateřskou dovolenou po dobu 12 týdnů včetně období před porodem, kdy délka má potom po porodu trvat nejméně šest týdnů a ženy mají po celou dobu této dovolené nárok na peněžitou a lékařskou pomoc. Dále tato Úmluva zajišťuje přestávky pro kojící ženy, zákaz výpovědi ženám, které jsou na mateřské dovolené. Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 95, připojené k této Úmluvě, se týká ochrany mateřství a doporučuje jednotlivým státům prodloužit dobu mateřské dovolené, a to nad Úmluvou stanovené limity a dále zvýšit peněžitou podporu ženy, rozšířit lékařskou péči, prodloužit ochrannou dobu, v níž je těhotná žena a matka chráněna před výpovědí a propuštěním z pracovního poměru. Taktéž doporučuje, aby těhotným a kojícím ženám byly zakázané práce přesčas či práce zdraví škodlivé, popřípadě aby tyto ženy byly dočasně převedeny na jinou práci bez újmy na jejich mzdě.

Dále bych ještě ráda zmínila Doporučení MOP č. 123 z roku 1965, které se týká zaměstnávání žen pečujících o rodinu a díky kterému je zajištěno těmto ženám zapojení se zpět do pracovního procesu. Tuto Úmluvu a Doporučení, i když nejsou závazným pramenem práva, můžeme považovat za předpisy mezinárodního pracovního práva, které upravují jednotlivé instituty pracovních podmínek žen a matek, zatímco jejich bližší úpravu ponechávají národní úpravě jednotlivých států, které Úmluvu a Doporučení ratifikovaly.³⁷

2.1.3 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Rada Evropy je nejstarší mezivládní politická organizace v Evropě. Tato organizace působí ve všech oblastech veřejného života, kromě obrany. Byla založena roku 1949, kdy v Londýně podepsalo zakládající smlouvu, tak zvaný Statut Rady, deset zakládajících států. V současné době sdružuje 47 zemí. Členství je otevřené pro všechny evropské země, které jsou schopny zaručit právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany. Československo vstoupilo do Rady Evropy roku 1991 a do konce roku 1992 ratifikovalo dokonce 22 mezinárodních smluv. Hlavním cílem Rady Evropy je ochrana lidských práv, zdelšování životních podmínek, rozvíjení lidských hodnot, zajištění ekonomického a sociálního pokroku pro členské státy. Orgány Rady Evropy jsou Výbor ministrů, ve kterém se schází ministři zahraničí členských států, Parlamentní shromáždění, jak už z názvu vyplývá,

³⁶ Sdělení č.230/1998 Sb. Úmluva vyslovuje zákaz zaměstnávat ženy těhotné či krátce po porodu pracemi konanými v noci. Jde zde také zakotvena ochrana před propuštěním.

³⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 61- 73.

skládající se ze zástupců zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty. Dalším orgánem je Sekretariát, v jehož čele je generální tajemník, volený Parlamentním shromážděním na pět let. A Kongres místních a regionálních úřadů Evropy, zastupující místní a regionální orgány členských států.

Mezi nejdůležitější dokumenty Rady Evropy patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla podepsána 4. listopadu 1950. Úmluva se zabývá právy politickými, občanskými a okrajově sociálními.³⁸

2.1.4 Evropská sociální charta

Dalším dokumentem Rady Evropy, je Evropská sociální charta z roku 1961, která vstoupila pro Českou republiku v platnost 3. prosince 1999.³⁹ Tento dokument byl několikrát novelizován, doplněn a revidován. Charta upravuje 19 základních práv a principů, které se podepsané státy zavázaly dodržovat a postupně tak harmonizovat sociální politiku v signatářských zemích. Jde o katalog hospodářských a sociálních práv. Mezi tyto základní práva patří právo všech pracovníků na spravedlivé pracovní podmínky a také na bezpečné pracovní podmínky. Zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu v jejich práci. Roku 1966 byla Radou Evropy přijata revidovaná Evropská sociální charta, která představuje komplexní právní úpravu práv sociálních. Česká republika tuto revidovanou verzi podepsala 4. listopadu 2000.⁴⁰

2.2 Právní úprava EU

Za prameny českého pracovního práva je třeba považovat i prameny evropského práva, a to na základě Smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii, která nabyla účinnosti k 1. květnu 2004.⁴¹ V souvislosti s vyjednáváním o přistoupení naší země do Evropské unie byl v letech 1998-2004 náš právní řád harmonizován s evropským právním řádem.⁴²

Mezi orgány Evropské unie řadíme Evropský parlament, který zastupuje zájmy občanů Unie a právě z těchto zástupců občanů se i skládá. Evropská rada potom vymezuje politické cíle společenství a tvoří ji hlavy států nebo předsedové vlád členských států a Evropská komise, která je výkonným orgánem unie.

³⁸ Sdělení č. 209/1992 Sb. Významnost tohoto dokumentu tkví především v tom, že na jeho popud vznikl Evropský soud pro lidská práva.

³⁹ Sdělení č. 14/2000 Sb. Sdělení č. 15/2000 Sb. o Dodatkovém protokolu k ESCH.

⁴⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 72.

⁴¹ Tato smlouva je publikována ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení č. 44/2004 Sb. m. s.

⁴² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 111.

Vznikající Evropské společenství se nezabývalo otázkami sociálními, nýbrž z počátku pouze ekonomickými. Hlavním cílem bylo vytvoření společného trhu. Roku 1972 došlo v Paříži ke schůzi hlav států a vlád a právě na této schůzi dosáhla sociální politika pomalu stejné úrovně zájmu, jako hospodářská a měnová unie. Roku 1968 byl přijat jednotný evropský akt, který zakotvil hospodářskou a sociální soudržnost. Díky tomu byly členské státy povinny podporovat zlepšování pracovního prostředí a ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.⁴³

Jak je již výše uvedeno, s ohledem na přistoupení České republiky do Unie bylo potřeba uvést národní právní úpravu do souladu s úpravou společenství. Do novely zákoníku práce, účinné k 1. 1. 2001 (zákon č. 155/2000 Sb.) byly tedy promítnuty směrnice Rady ES z oblasti zastupování zaměstnanců, rovných příležitostí pro muže a ženy, úprava pracovní doby, rodičovské dovolené, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴⁴

Významným dokumentem z roku 1989, obsahující sociální práva je, Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků. Jde o první katalog základních práv vydaný v Evropském společenství. Sociální Charta ES je dokument, který nemá právní závaznost, jde o pouhou deklaraci členských států. Státy se ovšem zavázaly promítat veškeré přijaté normy do vnitrostátní právní úpravy. Dohoda si klade za cíl především zlepšení životních a pracovních podmínek, aby bylo možno udržet jejich zvýšenou úroveň a sociální ochranu. Jde o snahu o harmonizaci sociálních předpisů členských států evropské unie. Jako nástroj pro tuto harmonizaci slouží především směrnice, které jsou závazné pro ty státy, kterým jsou určeny. Závazné jsou pouze co do výsledku, ale jakých metod sám členský stát použije je pouze na jeho uvážení. Na rozdíl tedy od nařízení musí být směrnice do práva členského státu implementována.⁴⁵

Za významnou považují především směrnici č. 2006/54/ES, kterou se stanoví zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, směrnici č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, která přiznává právo pracujícím ženám, ale i mužům na rodičovskou dovolenou.⁴⁶ Směrnici č. 92/85/EHS, upravující opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po

⁴³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 73- 74.

⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 110- 111.

⁴⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 115.

⁴⁶ Dohoda uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Jde zde také zakotvena ochrana zaměstnanců před propuštěním z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou. Po jejím skončení mají zaměstnanci nárok vrátit se na stejné, popřípadě podobné pracovní místo.

porodu nebo kojících.⁴⁷ Legislativa EU stanovuje minimální délku povinné mateřské dovolené, a to alespoň 14 týdnů. Dále mají těhotné zaměstnankyně nárok na placené pracovní volno pro potřebu gynekologického vyšetření.⁴⁸ Směrnice obsahuje také úpravu zákazu konat noční práce a zákazu výpovědi zaměstnankyním těhotným a na mateřské dovolené, a to po dobu těhotenství až do skončení mateřské dovolené.⁴⁹ Tato směrnice byla přijata k čl. 15 směrnice Rady č. 89/391/EHS, která stanoví, že zvláště ohrožené skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují.⁵⁰ Za zmínku samozřejmě stojí i směrnice č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. K té podrobně později.

2.3 Vývoj české právní úpravy

Před vydáním zákoníku práce neexistovala na našem území žádná komplexní úprava pracovních podmínek těhotných žen a matek. Souviselo to především s roztržitostí a nejednotností pracovních předpisů a také s tím, že zaměstnávání těchto žen nebylo na takové úrovni, jak je tomu dnes. Díky tomu logicky ani nebyla potřeba zvláštní úpravy pracovních podmínek.

Ženy byly zaměstnávány odjakživa. Již koncem feudalismu se najímaly k obstarávání pomocných služeb v domě a při hospodářství a to v rámci tak zvané čelední smlouvy. Ženy byly rovněž činy i v mnohých odvětvích řemesla, ve městech jako ošetřovatelky v nemocnicích a dokonce i úřednice. Práce žen nabyla většího významu vznikem manufaktur, kde ženy pracovaly například jako pradelny. Rozvoj průmyslu měl za následek, že ženy nastoupily do zaměstnání v továrnách jako dělnice, ale pouze v těch odvětvích, kde se mohly uplatit s ohledem k fyziologickým odlišnostem jejich organismu. Ochranná opatření pro zaměstnané ženy zavedlo ochranné zákonodárství. Šlo o nejzákladnější ochranu pracovních podmínek žen, bez rozdílu zda těhotných či matek, a to po dobu trvání pracovního poměru. Ustanovení o ochraně žen obsahoval živnostenský řád z roku 1859, avšak tato ustanovení nebývala často dodržována. Později při novelizaci tohoto řádu roku 1885 vzniklo rozdělení na zvláštní ochranu pro ženy těhotné a matky. Instrukce mateřské dovolené však stále

⁴⁷ Směrnice upravuje povinnosti zaměstnavatelů, dále zaručuje uvedeným zaměstnankyním právo na mateřskou dovolenou, je zde vysloven zákaz výpovědi od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené a také zákaz konání nočních prací.

⁴⁸ Česká právní úprava poskytuje zaměstnancům taktéž pracovní volno za účelem lékařského vyšetření, a to v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci.

⁴⁹ Rozsudek ESD ze dne 11. 10. 2007, ve věci C – 460/06. Směrnice nezakazuje pouze oznámení rozhodnutí zaměstnavatele o výpovědi během ochranné doby, ale rovněž přijímání opatření k přípravě takového rozhodnutí před uplynutím této doby. V této věci šlo o přijetí rozhodnutí o výpovědi v průběhu ochranné doby, ačkoli byla samotná výpověď zaměstnankyni doručena až po jejím uplynutí.

⁵⁰ Čl. 15 směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

neexistovala a tudíž se nepřítomnost ženy v práci v těhotenství, v době porodu či šestinedělí dala považovat pouze za příčinu, pro niž žena nemohla vykonávat práci. Již tehdy bylo ale judikováno, dle Rozhodnutí 4334/24 sbírky NS, že: „ *Těhotenství, porod a šestinedělí nelze považovat za nemoc ani za úraz.* “

Začátkem dvacátého století došlo k rozvoji ochranného zákonodárství na úseku zvláštní ochrany pracovních podmínek žen. Tehdy stát stanovil minimální úroveň pracovních podmínek, zejména pro těhotné ženy a matky. Zvýšená ochrana žen v práci byla ukotvena již v zákoně č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

Po období německé okupace, kdy vývoj pracovněprávního zákonodárství stagnoval, došlo po osvobození v roce 1945 k jeho rozvoji. Ústava 9. května z roku 1948 obsahuje důsledkem společenských, politických a hospodářských změn zaručená práva, zabývající se především úpravou pracovních podmínek těhotných žen a matek po dobu trvání jejich pracovního poměru. Nalezneme zde ustanovení o přestávkách ke kojení či doprovodu dítěte do jeslí nebo mateřské školy.⁵¹

Důležitou etapou vývoje úpravy pracovních podmínek znamenalo uzákonění Ústavy ČSSR, zákona č. 100/1960 Sb., kde zejména v článku 27 existovala zvláštní úprava pro těhotné ženy a matky a také ustanovení o zvláštní péči při těhotenství a v mateřství. Z této zásady potom vycházely další předpisy, včetně zákoníku práce. Zákonem č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, bylo umožněno ženám se rovnoprávně uplatnit jak v rodině, tak ve veřejném životě. Byla stanovena doba mateřské dovolené na 22 týdnů a po jejím uplynutí bylo ženám zaručeno právo na další bezplatnou mateřskou dovolenou do doby, kdy dítě dosáhne jednoho roku. Zaměstnavatelům byla uložena povinnost poskytovat ženě přestávky ke kojení s náhradou mzdy. Také byl stanoven zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru. Ten bylo možno rozvázat jen zcela výjimečně, například při hrubém porušení pracovní kázně, při organizačních změnách, při odsouzení k trestu odnětí svobody minimálně na jeden rok. Tímto zákonem byla taktéž poskytnuta ochrana při přeložení nebo při přechodném přidělení na pracoviště mimo dosavadního pracoviště ženy.

V roce 1962 se začala připravovat kodifikace pracovního práva. V lednu 1963 byly Ústřední radou odborů předloženy zásady zákoníku práce ČSSR. Tyto zásady se, co se zvláštních pracovních podmínek žen týče, v některých bodech lišily od konečné úpravy. Například zákaz nočních prací platil i pro matky dětí do tří let, zákaz pracovních cest a přeložení měl platit kromě těhotných jen pro ženy s dítětem do devíti měsíců a mateřská

⁵¹ CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2 přepracované vydání. Praha: Orbis, 1960. s. 21.

se měla poskytovat po dobu 26 týdnů. Návrh zákoníku práce se dále lišil v pojmech, kdy místo pojmu „vhodná práce“ užíval pojem „přiměřená práce“. Zákoník práce nabyt účinnosti roku 1966 a byla v něm obsažena veškerá úprava zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek, a to v jeho druhé části, která pojednává o pracovním poměru.

2.4 Současná právní úprava v ČR

Hlavním pramenem pracovního práva je Ústava České republiky, stejně tak i Listina základních práv a svobod. V Listině, především v Hlavě čtvrté, která pojednává o hospodářských, sociálních a kulturních právech, nalezneme důležitá práva každého jednotlivce, zejména v článku 26 právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V článku 28 je zmíněno právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Článek 29 upravuje právo mladistvých a osob zdravotně postižených na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Článek 32 potom pojednává o ženách těhotných, kterým je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a tomu odpovídající pracovní podmínky.⁵²

Pro nás je tím nejdůležitějším pramenem pracovního práva Zákoník práce, upravující právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zákoník práce, který dnes užíváme, nabyt účinnosti k 1. lednu 2007 a tím tento zákon č. 262/2006 Sb. zrušil účinnost předešlého zákona č. 65/1965 Sb., který představoval tehdejší vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Zlom nastal k prvnímu lednu 2012, kdy se stala účinnou novela toho zákoníku.

Mezi další prameny pracovního práva můžeme zařadit zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Pracovní vztahy také upravují kolektivní smlouvy, které uzavírá odborová organizace se zaměstnavatelem. Mají za cíl upravit podmínky v konkrétním podniku nebo v určité skupině zaměstnanců. Dále můžeme mezi prameny pracovního práva zařadit vnitropodnikové právní normy, tak zvané vnitřní předpisy, upravující výkon práce u jednotlivých zaměstnavatelů.

Pracovní právo má vazby k dalším právním odvětvím, jak soukromoprávním tak i veřejnoprávním. Úzkou vazbu má především s právem sociálního zabezpečení, kdy společně jsou tato odvětví považována za tak zvané sociální zákonodárství. Právo sociálního

⁵² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

zabezpečení upravuje hmotné zabezpečení osob ve stanovených situacích prostřednictvím dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory.⁵³

2.5 Komparace

2.5.1 Německo

Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň těhotných či krátce po porodu je obsažena v Zákoně na ochranu matek (Mutterschutzgesetz = MuSchG). Ochrana těchto žen, stejně jako u nás, spočívá především v přizpůsobení pracovních podmínek na pracovišti, a to tak, aby nedocházelo k ohrožení zdraví ženy a jejího dítěte.⁵⁴ Zákon na ochranu matek upravuje ochrannou lhůtu před a po narození dítěte, zákaz výpovědi a úpravu dalších pracovních podmínek. Tak například nastávající matky nesmějí být zaměstnávány, pokud dle lékařské zprávy může výkon práce ohrozit život nebo zdraví matky či dítěte. Nastávající matky také nesmějí být zaměstnávány posledních šest týdnů před samotným porodem. To neplatí, pokud se k výkonu práce samy dobrovolně hlásí. Těhotným a kojícím ženám jsou dále zakázány tak zvané *úkolové práce*, při nichž každé vyšší tempo pracovního nasazení vede k vyššímu výdělku. Pokud pracovní tempo nemůže být pro matku ani dítě škodlivé, mohou příslušné úřady výkon těchto úkolových prací povolit.

Ustanovení § 6 Zákona na ochranu matek obsahuje zákaz zaměstnávat ženy 8 týdnů po porodu, v případě vícečetných porodů se doba prodlužuje na týdnů 12. Po tuto dobu je žena zabezpečena dávkou. V případě smrti dítěte může být matka zaměstnána již před uplynutím těchto lhůt, na základě její žádosti, kterou může kdykoli odvolat. Těhotné ženy v Německu mají povinnost sdělit svému zaměstnavateli skutečnosti o svém těhotenství a předpokládaný den porodu, a na žádost zaměstnavatele to doložit lékařským potvrzením. Zaměstnavatel má potom povinnost informovat o této skutečnosti příslušné úřady.

Dle ustanovení § 7 MuSchG má kojící zaměstnankyně právo na minimálně dvě půlhodinové nebo jednu hodinovou přestávku na kojení. Pokud ovšem délka pracovní doby přesahuje 8 hodin, musí být zaměstnankyním poskytnuta přestávka ke kojení minimálně dvakrát po 45 minutách.

Těhotné a kojící ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi přesčas, což jsou práce konané nad osm a půl hodin denně nebo 90 hodin v rámci dvou týdnů, a nočními pracemi (tj. mezi 20:00 až 6:00 hod). Také platí zákaz konat práce v neděli nebo ve svátky. Zákon na ochranu matek stanoví výjimky z těchto zákazů, pokud se jedná o práce v pohostinství,

⁵³ GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Brno: STING spol. s.r.o., 2012. s. 9.

⁵⁴ Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 6, § 7

zemědělství, práce v dopravě, práci v ubytovacích, nemocničních či v lázeňských zařízeních, nebo pokud jde o ženu umělkyni při hudebních, divadelních či koncertních představeních.⁵⁵

I zde nalezneme úpravu skončení pracovního poměru, kdy podle § 9 MuSchG zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď po dobu jejího těhotenství a následující 4 měsíce po porodu. To platí, pouze pokud zaměstnavatel o těhotenství věděl. Těhotné ženy a matky krátce po porodu jsou zabezpečeny dávkami ze systému sociálního zabezpečení, jinak mají dle § 11 nárok na odměnu od zaměstnavatele.⁵⁶

Německé právo zná také úpravu pro rodičovskou dovolenou, kdy jsou rodiče chráněni před výpovědí od okamžiku, kdy u zaměstnavatele uplatní žádost o čerpání rodičovské dovolené, a to do doby jejího skončení. Žádost musí být podána písemně a to šest týdnů před jejím počátkem, pokud má začít bezprostředně po narození nebo po mateřské dovolené, jinak osm týdnů.⁵⁷ Rodičovská dovolená může být čerpána současně oběma rodiči. Shodně s naší úpravou je poskytována maximálně do tří let věku dítěte. Zemře-li dítě v jejím průběhu, končí tato dovolená nejpozději tři týdny po jeho smrti.

Co se úpravy ochrany dětí a mladistvých při výkonu práce týče, nalezneme ji v zákoně o ochraně mladistvých. Ustanovení § 2 toho zákona jako dítě definuje osobu mladší 15 let a jako mladistvého potom osobu starší 15 let, která, ještě nedosáhla 18 let. Pokud ovšem mladiství stále podléhá povinné školní docházce, která trvá jako u nás devět, v některých částech Německa i deset let, pak podléhá právnímu režimu dítěte. Obecně je zaměstnávání dětí zakázáno. Pracovní doba mladistvých je stanovena v § 8 a 18 a nesmí přesáhnout 40 hodin týdně, denně tedy maximálně 8 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi směnami činí podle § 13 toho zákona 12 hodin a stejně jako u nás je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům přestávku, která u mladistvých činí 30 minut při směně do šesti hodin, jinak 60 minut.⁵⁸

2.5.2 Rakousko

Úprava pracovních podmínek žen v Rakousku je obsažena v zákoně na ochranu pracujících matek (Mutterschutzgesetz = MSchG). Dle tohoto zákona platí pro zaměstnankyně, stejně jak je tomu v ČR, zákaz prací, které by mohly ohrozit mateřství a které jsou pro ně škodlivé a dle lékařského posudku nevhodné. Dále stejně jako u nás platí, že pokud výkon práce může ohrozit zdraví matky, či plodu, je zaměstnavatel povinen těmto

⁵⁵ Mutterschutzgesetz § 8

⁵⁶ Mutterschutzgesetz MuSchG

⁵⁷ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, § 15, 18

⁵⁸ Jugendarbeitsschutzgesetz

ženám při takovémto výkonu zabezpečit změnu místa práce, pokud to není možné, tak alespoň zabezpečit jiný druh konané činnosti, a pokud ani to nelze, může být zaměstnankyně zcela osvobozena od výkonu práce.⁵⁹ Těhotným nesmí být přidělována práce po dobu osmi týdnů, jak před tak po porodu. Tato ochranná lhůta se při vícečetných porodech prodlužuje na 12 týdnů. Jde o absolutní zákaz a v případě jeho porušení hrozí zaměstnavateli pokuta.

Ženy těhotné a krátce po porodu nemohou stejně jako u nás pracovat přesčas, tak zvané „Überstundenverbot“. Jejich pracovní doba tedy nesmí být delší než 9 hodin denně a 40 týdně. V ČR platí, že pokud zaměstnavatel o těhotenství své zaměstnankyně nevěděl, nemůže být konání přesčasů pokládáno za porušení jeho povinnosti. Dále platí zákaz konat práci v noci, neboli „Nachtarbeitsverbot“. (myšleno od 20:00 do 06:00 hodin), v neděli a ve svátky. Stejně jako v Německu i zde máme výjimky z tohoto zákazu. Tak například v neděli i o svátcích jsou přípustné práce ve zdravotnictví, pohostinství, v případě divadelních představení je ženám povolen výkon práce až do 22:00. Co se ale týče prací přesčas, ty jsou zakázané bez výjimky. Zaměstnankyně výše zmíněné jsou taktéž chráněny před výpovědí po dobu těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu.⁶⁰ Pokud má být zaměstnankyně propuštěna, ale oznámí a lékařským potvrzením doloží do 5 pracovních dnů svému zaměstnavateli informace o svém těhotenství, je jej propuštění potom nemožné.⁶¹

Oba rodiče mají nárok na mateřskou dovolenou, neboli „Karenz“, a to pouze do dvou let věku dítěte. Po uplynutí této doby má rodič nárok vrátit se na své původní místo do práce. V rakouském právním systému existuje možnost si po dobu rodičovské dovolené přivydělávat na částečný úvazek ve svém dosavadním zaměstnání, pokud zde pracuje více než 20 zaměstnanců. Tuto skutečnost oznámí zaměstnanec tři měsíce před nástupem na částečný pracovní úvazek svému zaměstnavateli.⁶²

Pracovní podmínky dětí a mladistvých upravuje Spolkový zákon o zaměstnávání dětí a mladistvých. Pole ustanovení §5 tohoto zákona nesmějí být děti, fyzické osoby do dosažení 15 let zaměstnávány. To neplatí pro práce v zájmu jejich vzdělání a výchovy. Po dosažení 12 let věku mohou být děti zaměstnávány v rodinném podniku, pokud je vlastník tohoto podniku příbuzným dítěte. Pokud jde o práce v hudební, reklamní, umělecké či divadelní branži, je tento výkon možný pouze po udělení povolení ze strany příslušného orgánu, tak zvaného

⁵⁹ Mutterschutzgesetz §2b

⁶⁰ Mutterschutzgesetz MSchG

⁶¹Wirtschaftskammer Österreich. Meldepflichten bei Schwangerschaft. Květen 2012. Dostupné na <http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=434879&dstid=0&titel=Meldepflichten%2cbei%2cSchWangerschaft>.

⁶² Wirtschaftskammer Österreich. Mutterschaftskarenz. Únor 2012. Dostupné na <http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=422470&dstid=0&titel=Mutterschaftskarenz>

„Landeshauptmann“. Za mladistvého se považuje fyzická osoba mladší 18 let a také osoba, která dokončila povinnou školní docházku a je zaměstnávána v učením vztahu. Mladistvým jsou zakázány práce ohrožující jejich zdraví a mravní vývoj. Výčet zakázaných prací obsahuje §3 až §7 výše zmíněného zákona. Pro mladistvé platí podle §11 maximální týdenní pracovní doba 40 hodin. Ustanovení §17 dále upravuje zákaz vykonávat mladistvým noční práce s výjimkou prací v pohostinství, v sociální péči či v pekárnách.⁶³

2.5.3 Polsko

Dle polského zákoníku práce platí stejně jako dle českého zákaz zaměstnávat ženy pracemi zvláště nebezpečnými a škodlivými. Seznam těchto prací je uveden v Nařízení rady ministrů.⁶⁴ Jedná se o práce v podzemí či ve výškách. Některé z nich jsou zakázány pouze těhotným či kojícím ženám.⁶⁵

Ženy těhotné a kojící nesmějí být zaměstnávány prací přesčas a pracemi v noci. Nesmějí být ani vysílány mimo stálé pracoviště. Pokud konají práce zcela zakázané, nebo zakázané dle na základě lékařského posudku, je zaměstnavatel povinen převést ji na jinou práci a pokud to není možné, tak ji od výkonu práce uvolnit. Totéž platí, pokud zaměstnankyně koná noční práci.⁶⁶ Kojícím zaměstnankyním jsou poskytnuty přestávky ke kojení v rozsahu 30 minut, v případě dvou dětí jde o 45 minut. Přestávky se započítávají do pracovní doby.⁶⁷

Právo na mateřskou dovolenou a na přestávky na kojení náleží stejně jako v české první úpravě pouze zaměstnankyním. Dovolenu určenou k výchově dítěte může čerpat i zaměstnanec. Mateřská dovolená se poskytuje po dobu 16 týdnů při prvním porodu, 18 týdnů při každém následujícím a v případě druhého a dalšího porodu se doba prodlužuje na 20 týdnů. Pokud jde o vícečetný porod, náleží zaměstnankyním dokonce 28 týdnů mateřské dovolené. Po čerpání 14 dnů mateřské může žena přenechat zbývající nárok na tuto dovolenou otci dítěte. V případě narození mrtvého dítěte, smrti dítěte či rozhodnutí matky o dítě nepečovat se doba mateřské dovolené krátí. Dovolena podobná mateřské se poskytne zaměstnanci, který převzal dítě k výchově do sedmi let jeho věku, nebo do deseti, pokud u něj bylo rozhodnuto o odložení povinné školní docházky.⁶⁸ Dovolena určená k výchově dítěte je tedy poskytována oběma rodičům, do čtyř let věku dítěte. Zaměstnanec, který splňuje

⁶³ Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

⁶⁴ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009. s. 134.

⁶⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów

⁶⁶ Polský zákoník práce čl. 178, čl. 148

⁶⁷ Polský zákoník práce čl. 187

⁶⁸ Polský zákoník práce čl. 189, čl. 180 a 182

podmínky pro nárok na tuto dovolenou, může místo jejího čerpání požádat zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby až na polovinu týdenní doby, a ten této žádosti musí vyhovět. Zaměstnancům, kteří vychovávají dítě do čtyř let, je poskytnuta ochrana v podobě rozvržení pracovní doby, kdy délka jejich směny nesmí překročit osm hodin, nesmí být zaměstnávání nočními pracemi a pracemi přesčas a platí i zákaz jejich vyslání mimo místo výkonu práce.⁶⁹ Zaměstnankyním je také poskytována ochrana před výpovědí, které se mohou domáhat pouze, informuje-li svého zaměstnavatele o těhotenství, a to na základ lékařského potvrzení. Výjimkou ze zákazu výpovědi je likvidace nebo prohlášení konkurzu zaměstnavatele.

Dětem je podle polské ústavy, čl. 65 zakázán stálý výkon práce. Tento zákaz se podobně jako u nás netýká činností kulturních, uměleckých, sportovních či reklamních.⁷⁰ Za dítě se dle polského zákoníku práce považuje osoba mladší 16 let věku. Mladistvý je fyzická osoba, která dosáhla 16 let, ale nepřekročila věk 18 let. U mladistvých platí, že musí mít dokončenou povinnou školní docházku a rozsah vykonávaných prací musí být posouzen lékařem. Pracovní podmínky potom musí být přizpůsobeny psychickému a fyzickému vývoji mladistvého. Týdenní rozsah práce vykonávané mladistvými zaměstnanci nesmí přesáhnout 12 hodin. Stejně jako u nás platí zákaz práce přesčas a v noci. Nepřetržitý odpočinek mezi směnami musí trvat alespoň 14 hodin. V období prázdnin se pracovní doba liší a mladistvý nemůže pracovat více než 35 hodin týdně. V případě ohrožení zdraví mladistvých na pracovišti je zaměstnavatel povinen je převést k výkonu jiné práce.⁷¹

⁶⁹ Polský zákoník práce čl. 186

⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009. s. 137.

⁷¹ Polský zákoník práce čl. 190, čl. 191

3. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

3.1 Zákaz některých prací

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří, jak jsem již zmínila výše, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví svých zaměstnanců při výkonu práce. Dále je důležité informovat je o veškerých rizicích, které v souvislosti s výkonem práce mohou nastat a také o opatřeních, která je nutno pro bezpečí zaměstnanců učinit, či které vedou k nápravě již vzniklých újem. Základní povinností zaměstnanců je také mimo jiné dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví, dodržovat právní předpisy, pokyny zaměstnavatele a pracovní řády, držet se stanovených postupů při výkonu práce a popřípadě používat ochranné pomůcky, aby došlo k předcházení újem na zdraví či snížení bezpečnosti výkonu práce.

Ustanovení § 238 ZP zakazuje zaměstnavateli, aby zaměstnával zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Tyto zakázané práce stanoví vyhláškou Ministerstvo zdravotnictví. Úprava vychází ze směrnice 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Pro ženy obecně platí, že nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jak jejich mateřské poslání, tak i rodičovství samotné. Mohou to být práce fyzicky nepřiměřené, škodící a zatěžující jejich organismus. Přihlíží se zde především k fyziologickým zvláštnostem žen a k jejich společenskému poslání. Ustanovení § 238, odst. 2 říká, že: *„Je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí a zaměstnankyni- matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.“* Samotný posudek vystavuje ošetřující lékař, který zkoumá, zda vykonávaná práce může ohrozit zdravotní stav ženy. Vychází se zde především ze zdravotního stavu každé konkrétní ženy a je zde chráněno jak zdraví samotných žen, tak i jejich dětí.

Mezi práce nejen fyzicky namáhavé, ale hlavně ohrožující zdraví žen patří především práce v dolech a podzemí. Tento zákaz se dostal do podvědomí až po přijetí Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů. Tato Úmluva č. 45 byla přijata na 19. Zasedání Generální konference MOP v roce 1935. Pro Československou republiku vstoupila v platnost 12. června 1951 a znamenala moderní posun pro český právní řád. Podle Úmluvy je smluvní strana povinna zajistit zákaz práce žen v podzemí. Pro Českou republiku tento zákaz platil taktéž, jelikož byla vázána Úmluvou jako nástupnický stát

Československa.⁷² S účinností od 24. 4. 2009 byla Českou republikou Úmluva MOP č. 45 vypovězena.⁷³ Právní úprava podle této Úmluvy nebyla v souladu s požadavky směrnice 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která mimo jiné zrušila směrnici 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a povolání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Zrušení tohoto zákazu ovšem nemělo žádný velký dopad na společenskou situaci, jelikož práce v podzemí při těžení nerostů nebo ražení tunelů a štol nepatří mezi druh práce, o které by měly ženy velký zájem.⁷⁴

Vstup České republiky do Evropské unie znamenal harmonizaci českých právních předpisů s právem Evropského společenství. Tak například ve vztahu ke Směrnici Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník, bylo nutné vytvořit právní předpis upravující taxativně jmenované skupiny žen. Zakázané práce pro ženy těhotné a kojící a matky do konce devátého měsíce po porodu byly upraveny vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb.⁷⁵

Aktuálně Ministerstvo zdravotnictví po dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanovilo vyhláškou, publikovanou ve Sbírce zákonů pod č. 288/2003 Sb. taxativní výčet prací a pracovišť, 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 budoucí povolání.⁷⁶ Tato vyhláška vychází právě z již zmíněné směrnice Rady ES 92/85 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník a také ze směrnice Rady ES 94/33 o ochraně mladistvých pracovníků. Taxativní výčet prací nalezneme v rozsáhlém ustanovení §2 této vyhlášky. Zakázané jsou například práce v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak, v prostředí v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší, dále je zakázáno vykonávat práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, práce s chemickými látkami a chemickými přípravkami, práce v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné

⁷² BELĚCKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX praha, 2008. s. 115.

⁷³ Sdělení č. 441/1990 Sb., o Úmluvě o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů.

⁷⁴ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha : Leges, 2012. s. 760.

⁷⁵ PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. s. 30- 31.

⁷⁶ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Novela zákoníku práce*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, a.s., 2008. s. 634.

hodnoty elektromagnetického záření a další práce se zvýšeným rizikem úrazů.⁷⁷ Práce zakázané těhotným ženám uvádí §3 vyhlášky a práce zakázané ženám do konce devátého měsíce po porodu v §4. Každý zaměstnavatel je povinen tyto zákazy respektovat a těhotné zaměstnankyně na uvedené práce a pracoviště nezařazovat.⁷⁸

3.2 Převedení na jinou práci

Mezi práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru patří mimo jiné povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci od vzniku pracovního poměru práci dle pracovní smlouvy, to znamená pouze ten druh práce sjednaný v pracovní smlouvě a také ve sjednaném místě výkonu práce. Tento sjednaný obsah pracovních smluv lze měnit pouze po dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem.

Jak jsem již výše zmínila, zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují její mateřství. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a matky do konce devátého měsíce po porodu je zakázáno zaměstnávat pracemi, pro které nejsou dle lékařského posudku zdravotně způsobilé.⁷⁹ Pokud ovšem zaměstnankyně koná práci, která je pro ženy těhotné zakázaná nebo která dle lékařského posudku může těhotenství ohrozit, a sama otěhotní, potom je zaměstnavatel dle ustanovení § 239 ZP povinen ji dočasně převést na jinou, pro tuto zaměstnankyni vhodnou práci, při níž může dosáhnout stejného výdělku, jako při práci dosavadní.⁸⁰ Vidíme tedy dva případy, kdy je zaměstnavatel povinen uskutečnit dočasné převedení a to:

- a) Pokud ženy konají práce, které nemohou vykonávat. Jde o generální zákaz prací stanovený ve Vyhlášce Ministerstva zdravotnictví.
- b) Pokud ženy konají práce, které ohrožují dle lékařského posudku jejich těhotenství.

Tato povinnost se vztahuje i na zaměstnankyně kojící a matky do devátého měsíce po porodu. Práce, na niž bude žena převedena, musí odpovídat jejím schopnostem a kvalifikaci.

⁷⁷ Vyhláška č. 288/2003 Sb.

⁷⁸ Směrnice Rady ES 92/85, směrnice Rady ES 94/33, vyhláška č. 288/2003 Sb.

⁷⁹ BĚLECKÝ, Miroslav. *Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň*. Práce & mzda. Praha: ASPI, 2008. Č. 4, s. 15.

⁸⁰ Rozsudek NS 21 Cdo 434/2010- NS dle své judikatury za jinou vhodnou práci považuje práci, odpovídající kvalifikaci zaměstnance, a teprve potom, není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci volné, se za vhodnou práci považuje práce, která pokud možno nejvíce odpovídá kvalifikaci zaměstnance, a není-li ani této, pak práce, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje.

K tomu všemu musí zaměstnavatel přihlédnout.⁸¹ Odstavec třetí § 239 ZP potom upravuje stav, kdy je zaměstnankyně převedena na práci, při níž dosahuje nižšího výdělku. Pokud bez svého zavinění dosáhne menšího výdělku než za práci původní, potom je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek dle zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění.⁸² Tato dávka vyrovná vzniklou hmotnou újmu a je poskytována těhotným ženám až do nástupu na mateřskou dovolenou a matkám po návratu z mateřské až do devátého měsíce po porodu.⁸³

Pokud ovšem zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro těhotnou zaměstnankyni nemá a nemůže ji tudíž poskytnout, jde o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni potom přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši jejího průměrného výdělku.⁸⁴

Poté co odpadnou důvody, pro které byla zaměstnankyně převedena na jiný druh práce, je zaměstnavatel dle § 44 ZP povinen zařadit zaměstnankyni zpět podle pracovní smlouvy. Pokud nebude moct být zaměstnankyně zařazena zpět, například z vážných provozních důvodů, jako je třeba zrušení pracoviště, musí být převedena na jinou práci, která odpovídá pracovní smlouvě, a to pokud možno na stejném pracovišti.⁸⁵ Důvodem pro návrat do původní práce může být například skončení těhotenství, případy, kdy zaměstnankyně přestane kojit nebo pokud dítě dosáhne věku devíti měsíců. K převedení na jinou práci není nutný souhlas zaměstnankyně. Jde o zájem zaměstnavatele o zdraví svých zaměstnankyň.⁸⁶

3.3 Pracovní doba

Pracovní dobu definuje zákoník práce v § 78 odst. 1 jako: „*Dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.*“⁸⁷ Maximální délka týdenní pracovní doby činí podle § 79 ZP 40 hodin týdně. Zvláštní úprava pracovních podmínek některých zaměstnanců vytváří předpoklad pro jejich zapojení se do pracovního

⁸¹ PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. s. 13.

⁸² HALÍŘOVÁ, Gabriela. Ochrana těhotných žen a matek při změně pracovního poměru. *Právní rozhledy*. Praha, 2003, č. 11/2003, s. 562- 565. Účelem vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je zabránit vzniku hmotné újmy ženy a dále co nejvíce zmírnit negativní dopady, které s sebou nese převedení na jinou práci.

⁸³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 390.

⁸⁴ BURDOVÁ, Eva a kol. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. s. 40.

⁸⁵ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*, 2005, č. 2. s. 10 – tytéž okolnosti mohou u různých zaměstnavatelů znamenat různé věci.

⁸⁶ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 122- 125.

⁸⁷ Cílem úpravy pracovní doby je zejména snížení zatížení těhotných zaměstnankyň.

BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce & mzda*. Praha: ASPI, 2008. Č. 4, s. 18.

procesu. Úprava pracovní doby je nástrojem, který přispívá k zajištění vhodných podmínek pro to, aby se ženy mohly věnovat svým rodinám, především dětem. V souladu s §241 ZP je „Zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě.“

Požádá-li někdo ze zaměstnanců pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně, nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která je fyzicky bezmocná, o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby, pak je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět, pokud tomu ovšem nebrání vážné provozní důvody.⁸⁸ Judikát NS ze dne 17. 12. 2003 stanoví, že: „Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je rozhodující zejména vyhodnocení, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovala skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena kratší nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu.“ Pokud by tím byl znemožněn, narušen nebo jinak ohrožen provoz zaměstnavatele, můžeme říci, že vyhovění brání provozní důvody. Vážné provozní důvody jsou tedy skutečnosti související s provozem, týkající se technické a organizační stránky provozu, charakteru činnosti, možnosti zastoupit zaměstnankyni jiným zaměstnancem, provozních poměrů, finančních možností. Dále to jsou potom skutečnosti týkající se ekonomické stránky provozu, což je například plnění plánů a úkolů. Je nutno také přihlídnout ke konkrétnímu případu žadatele. Také bude záležet na tom, jak vážné jsou provozní důvody, které brání provedení úprav pracovní doby. Za vážné důvody můžeme považovat takové, které mohou narušit plynulý chod v zaměstnání.⁸⁹

Pro zajištění rovnosti žen a mužů se úprava pracovní doby vztahuje nejen na zaměstnankyně, ale i na zaměstnance pečující o dítě. Zaměstnavatel je povinen vytvořit takové podmínky, aby mohlo být žádosti o sjednání kratší pracovní dobu vyhověno. Pokud ovšem nevyhoví, aniž by mu v tom bránily provozní důvody, je žena potom oprávněna domáhat se svého nároku soudní cestou.⁹⁰

Možnosti úprav pracovní doby zabezpečují ženám těhotným a matkám ochranu společenskou, kdy je potřeba, aby žena pečovala taktéž o domácnost a děti a u těhotných žen můžeme hovořit také o ochraně zdravotní. Úpravy pracovní doby se týkají především její délky, zařazení do určitých směn. Kratší pracovní doba může být rozvržena na všechny nebo pouze na část pracovních dnů. Pokud zaměstnanec pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší

⁸⁸ Rozsudek NS 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003

⁸⁹ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 99-102.

⁹⁰ PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. s. 21.

mu odpovídající mzda této době. O jinou vhodnou úpravu pracovní doby jde potom například v případě pozdějšího začátku pracovní doby. Tento případ bývá častý z důvodu, že zaměstnankyně nemá možnost umístit dříve dítě do školy nebo školky. Úpravu pracovní doby lze dohodnout v pracovní smlouvě, nebo je tak možno učinit k žádosti zaměstnankyně opášením zaměstnavatele.⁹¹

3.3.1 Práce přesčas

Práci přesčas se rozumí: „*Práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.*“⁹² Práci přesčas ovšem není práce, kterou zaměstnanec vykonává nad pracovní dobu jen proto, aby napracoval poskytnuté pracovní volno. Pracovní doba musí být rozvržena tak, aby nepřetržitý odpočinek mezi směnami činil alespoň dvanáct hodin.

Práce přesčas jsou nejen pro těhotné zaměstnankyně, ale také pro zaměstnance, myšleno ženy i muže, pečující o dítě mladší než jeden rok, velkou zátěží. Může být narušený zdravotní stav těhotných zaměstnankyň a v druhém případě může tato práce přesčas přinést negativní projevy na výchově dítěte. Proto § 241 odstavec 3 ZP stanoví zákaz práce přesčas pro výše uvedené skupiny zaměstnanců. V případě, že se zaměstnavatel se svými zaměstnanci na takoveto práci dohodne, je práce přesčas pro tyto případy povolena. Může se stát, že ženy za vidinou vyššího výdělků své těhotenství zaměstnavateli neoznámí a práci přesčas stále vykonávají. Pokud ovšem zaměstnankyně takovou skutečnost neoznámí, nelze nařízení práce přesčas zaměstnavatelem považovat za porušení jeho povinnosti.⁹³

3.3.2 Noční práce

Do konce května 1994 byl zákoníkem práce stanoven zákaz noční práce žen, který byl v minulosti brán za projev péče o ženy, ovšem později začal být chápán jako projev diskriminace žen, kdy ženám nebyl dovolen přístup k určitým druhům prací. Právě zákoník práce z roku 1965 stanovil absolutní zákaz noční práce žen mladších 18 let. Starší ženy mohly konat tyto práce pouze po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu. Zároveň byly stanoveny výjimky, kdy mohla být ženám starším 18 let noční práce nařízena. Šlo především o ženy pracující v oblasti zdravotnictví, veterinárních, sociálních, obchodních či kulturních zařízeních, ženy pracující v železniční a veřejné dopravě. S výše uvedeným souvisela povinnost zaměstnance poskytnout těmto ženám nepřetržitý odpočinek mezi

⁹¹BURDOVÁ, Eva a kol. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. s. 43-44.

⁹² Tamtéž s. 44-45.

⁹³ Tamtéž s. 44-45.

směnami. Ten připadal na dobu mezi 22. hodinou a 6. hodinou. Tohle ustanovení vzniklo v návaznosti na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 89, o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu.⁹⁴

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 74/1994 Sb. přinesla novou koncepci úprav noční práce. Tato nová úprava je v souladu s konvencí MOP č. 171 o noční práci. Úmluva ukládá povinnost činit opatření ve prospěch těch zaměstnanců, kteří pracují v noci, a to zejména opatření týkající se ochrany zdraví, poskytování příležitosti k dalšímu možnému postupu či rozvoji v zaměstnání, přiměřeně je odškodňovat. Změny spočívají především v tom, že se již nerozlišuje mezi mužem a ženou při výkonu nočních prací. Novela také zrušila dosavadní zákaz žen pracovat v noci, a to jak pro ženy obecně, tak pro ženy těhotné a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku, pro které dříve platil tento zákaz absolutně.

Výkon noční práce je pro ženy velmi namáhavá, jelikož neumožňuje dostatečný odpočinek pro denní péči o domácnost, rodinu, popřípadě o děti a je také psychicky i fyzicky mnohem náročnější než práce denní. Na ženě samotné je potom, zda požádá o převedení na jinou práci nebo bude pokračovat v práci dočasné. Podle ustanovení § 239 ZP, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těhotné ženy, která jej požádá o zařazení na denní práci místo dosavadní práce noční. K tomuto převedení není třeba dokládat lékařský posudek ani doporučení lékaře, žena pouze prokáže zaměstnavateli, že je těhotná. Totéž platí pro zaměstnankyně kojící a matky do konce devátého měsíce po porodu.⁹⁵

3.3.3 Pracovní cesty a přeložení

Za pracovní cestu se považuje: „*Časové omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce na dobu nezbytné potřeby mimo sjednané místo výkonu práce.*“⁹⁶ Zaměstnavatel tak může učinit jen na základě dohody se zaměstnancem. Tohle platí pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Do roku 2001 mohl zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu i proti jeho vůli na základě jednostranného příkazu. Tento příkaz bylo podle Úmluvy MOP možné považovat jako nucenou práci, a proto je od roku 2001 podmínkou pro vyslání zaměstnance dohoda v pracovní smlouvě.⁹⁷ Pro zaměstnankyně těhotné je tento institut upraven tak, aby bylo docíleno jejich zvýšené ochrany. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do věku osmi let nesmí být vysláni na pracovní cestu mimo obvod

⁹⁴ BELĚCKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX praha, 2008. s. 117.

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 390- 391.

⁹⁶ BURDOVÁ, Eva a kol. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI. s. 41-42.

⁹⁷ PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. s.13-14.

obce svého pracoviště nebo bydliště. Jiná je situace, pokud k tomu dají sami souhlas. Tento institut upravuje ustanovení § 240 ZP.⁹⁸

Co se přeložení týče, to je podmíněno žádostí. Jde o změnu pracovního poměru, při kterém dochází k výkonu práce na místě jiném, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Zatímco u jiných zaměstnanců postačí k přeložení pouze jeho souhlas, těhotnou zaměstnankyni nelze přeložit k výkonu práce do jiného místa, než když o to sama požádá. Jde sice o krátkodobé, výjimečné a přechodné opatření, ale vzhledem k zvýšené ochraně těchto zaměstnankyň je tato úprava nezbytná. Děti útlého věku, tedy do věku osmi let, vyžadují přítomnost svých matek a proto pro tyto zaměstnankyně je přeložení možné jen na jejich žádost, zatímco u zaměstnankyň, matek dětí nad osm let věku, je přeložení podmíněno jejich souhlasem. Tento souhlas je možné projevit ústně i mlčky konkludentním způsobem. To platí i pro souhlas s vysláním na pracovní cestu.⁹⁹

Ustanovení § 240 ZP se užije i na zaměstnance, kteří žijí ve společné domácnosti s dětmi svého manžela a pečují o ně, i zde ale musí být dodržen věkový limit. A taktéž na každou ženu, která má dítě do osmi let věku ve své faktické péči, která nahrazuje péči mateřskou. Odstavec druhý potom stanoví, že stejná úprava se užije i pro osamělou zaměstnankyni či zaměstnance, kteří pečují o dítě. Liší se zde pouze věk dítěte, kdy hranice u těchto osamělých zaměstnanců je posunut až na 15 rok.¹⁰⁰ Pojem osamělý zaměstnanec nalezneme v ustanovení § 350 ZP. „*Osamělými zaměstnanci se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, družkou, popřípadě s partnerem.*“ Pojem „partner“ je potom definován v zákoně č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

3.3.4 Přestávky ke kojení

Podle výsledků lékařské vědy je výživa dítěte mateřským mlékem velmi důležitá pro jeho další vývoj. Proto je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 242 ZP poskytnout kojícím zaměstnankyním kromě přestávek v práci i zvláštní přestávky ke kojení. Poskytnutí těchto přestávek patří také mezi druhy zvýšené ochrany žen, kdy jsou ženám zajišťovány zvláštní pracovní podmínky. Hlavní roli zde hraje především faktor biologický. Na rozdíl od přestávek na jídlo, které se do pracovní doby nezapočítávají, se tyto přestávky započítávají a přísluší za

⁹⁸ Nález ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94 – Zákaz vysílat těhotné na pracovní cesty není absolutní. Pokud by byl, znamenalo by to diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí.

⁹⁹ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 128.

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 337.

ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.¹⁰¹ Úprava přestávek ke kojení je v jednotlivých státech velmi podobná, jelikož vyplývá z úpravy mezinárodního práva pracovního, která je zakotvená v Úmluvě MOP č. 103 z roku 1952, o ochraně mateřství.¹⁰²

Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku dvě půlhodinové přestávky.¹⁰³ V dalších třech měsících potom jedna půlhodinová přestávka za směnu. To je tedy do konce patnáctého měsíce věku dítěte. Zde můžeme pozorovat, že počet přestávek ke kojení klesá s přibývajícím věkem dítěte. Pracuje li zaměstnankyně méně, avšak minimálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, má nárok na půlhodinovou přestávku. To platí na každé dítě do konce jednoho roku věku.¹⁰⁴ Po uplynutí jednoho roku dochází potom ke kojení dítěte zcela výjimečně. Kdyby ovšem i poté chtěla zaměstnankyně své dítě kojit, neměla by již na přestávku ke kojení nárok a musela by požádat o poskytnutí pracovního volna, a to bez náhrady mzdy. Je třeba ještě dodat, že tato úprava se vztahuje na jedno dítě. V případě, že zaměstnankyně je matkou dvojčat, nebo kojí-li více dětí, počet přestávek se znásobí. Při úpravě přestávek ke kojení hraje tedy důležitou roli nejen věk dítěte, ale také délka pracovní doby. Délka přestávky by také měla být zvolena tak, aby žena stihla své dítě řádně nakojit. Zaměstnavatel by měl tedy ženě přizpůsobit a vhodně zorganizovat její práci a zajistit pro kojící ženy i vhodnou místnost, aby se mohly plně věnovat svému mateřskému poslání.¹⁰⁵

3.4 Ochrana pracovního poměru

Zaměstnanec je oprávněn dát výpověď svému zaměstnavateli kdykoli i bez uvedení konkrétního důvodu.¹⁰⁶ Zaměstnavatel naopak při výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru důvody uvést musí. Tyto důvody jsou výslovně uvedeny v zákoníku práce.¹⁰⁷ Zároveň jsou před výpovědí ze strany zaměstnavatele chráněni zaměstnanci, kteří se nachází v určitých těžkých sociálních situacích. Jsou to například zaměstnanci v době mateřské nebo rodičovské dovolené. Ti jsou chráněni pouze po stanovenou dobu, které se říká doba ochranná.¹⁰⁸

¹⁰¹ Péče o zaměstnance. MPSV. Dostupný z <www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB052>

¹⁰² VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 114.

¹⁰³ Do konce roku 2000 byla tato přestávka poskytována pouze do šesti měsíců věku dítěte.

¹⁰⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 391.

¹⁰⁵ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 111-115.

¹⁰⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 50

¹⁰⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 52

¹⁰⁸ Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, 21 Cdo 1954/2000. „Zákaz rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době vztahující se pouze na zaměstnavatele, má za následek, že v průběhu ochranné doby zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci platnou výpověď. Případně rozvázán pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Pracovníkům pečující o děti stejně jako těhotným zaměstnankyním poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V souladu se zásadou rovnoprávnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích, mohou tuto ochranu užívat při péči o totéž dítě oba rodiče současně. Cílem je tedy zajistit rovné postavení jak pro zaměstnankyně, ženy, tak pro zaměstnance, muže. Trvalou péčí je potom v návaznosti na zákon o rodině myšlena péče, kdy rodič má dítě trvale ve své péči v rámci rodičovské zodpovědnosti.¹⁰⁹ Je také nutno uvést, že péče o děti zahrnuje péči jak o děti vlastní, tak i osvojené, v pěstounské péči, děti svěřené do výchovy soudním rozhodnutím a děti o které zaměstnanec trvale pečuje.¹¹⁰

3.4.1 Výpověď z pracovního poměru

Zákon v určitých situacích chrání zaměstnance před výpovědí z pracovního poměru. Tyto situace nazýváme jako ochranná doba a nalezneme je § 53 ZP. V této době nesmí dát zaměstnavatel svému zaměstnanci výpověď. Je to mimo jiné také doba, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Existují však výjimky:

- a) Zákaz výpověď se nevztahuje na výpověď danou z důvodů organizačních změn¹¹¹, pokud se ruší zaměstnavatel, nebo jeho část, nebo pokud se zaměstnavatel, nebo jeho část přemísťuje, nejde-li o přesun mimo meze míst výkonu práce, ve kterých má být práce dle pracovní smlouvy vykonávána.¹¹²
- b) Zákaz výpověď se nevztahuje na výpověď danou z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákaz výpovědi se ovšem použije, jde-li o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li z tohoto důvodu dána zaměstnancům výpověď před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí pak výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.¹¹³

v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné., a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.“

¹⁰⁹ Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

¹¹⁰ PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. s. 14-15.

¹¹¹ Pojem organizační důvody může zahrnout důvody spočívající v technických, ekonomických či organizačních okolnostech, související s provozem zaměstnavatele.

¹¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 54

¹¹³ BURDOVÁ, Eva a kol. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. s. 45-47.

c) Zákaz výpověď se také nevztahuje na výpověď danou pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, nebo porušení jiné povinnosti zvláště hrubým způsobem. I v tomto případě se zákaz dát výpověď vztahuje na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou a zaměstnance nebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.¹¹⁴

3.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

Výjimečným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je okamžité zrušení pracovního poměru, upravené v §55 ZP, který dává zaměstnavateli možnost zrušit okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo pokud zvláště hrubým způsobem porušil povinnost, která vyplývá z pracovní kázně. Odstavec druhý potom výslovně zakazuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní čerpající rodičovskou dovolenou.¹¹⁵

¹¹⁴ KOTTNAUER, Anotnín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha : Leges, 2012. s. 68.

¹¹⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. s. 339-340.

4. Překážky v práci

Mezi důležité osobní překážky v práci řadí zákoník práce mateřskou a rodičovskou dovolenou, při nichž je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci. Je vyloučeno, aby zaměstnankyni byla po dobu trvání této překážky přidělována jakákoli práce. V poslední době je ovšem moderní a čím dál častější, že ženy nastupují po mateřské dovolené do práce dříve, než uplyne její základní výměra. Zákoník práce ovšem stanoví limity skončení této dovolené a ty je třeba respektovat a dodržovat.¹¹⁶

Zákoník práce dělí překážky v práci na straně zaměstnance na dvě kategorie:

- a) Důležité osobní překážky v práci, které nalezneme v §191 ZP. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu trvání těchto překážek. Jde o dočasnou pracovní neschopnost, dobu ošetřování dítěte mladšího než deset let, nebo jiného člena domácnosti, ale hlavně mezi tyto překážky řadíme mateřskou a rodičovskou dovolenou.
- b) Jiné důležité osobní překážky v práci vymezuje §199 ZP. Pokud zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro jiné důležité osobní překážky, týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny ve výše zmíněném §191 ZP, potom je zaměstnavatel povinen poskytnout mu pracovní volno. Mezi tyto překážky řadíme doprovod dítěte do zdravotnického zařízení, vyšetření nebo ošetření v tomto zařízení, narození dítěte a úmrtí.

4.1 Mateřská dovolená

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité události, při nichž je nutno ženě zajistit nejen lékařskou péči, ale také pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Samotná Listina základních práv a svobod zabezpečuje ochranu rodičovství ve svém článku č. 32. Nejtypičtějším druhem zvláštní zdravotní i společenské ochrany těhotných žen a matek je mateřská dovolená. Mateřská dovolená přísluší pouze ženě, na rozdíl od rodičovské dovolené, kterou může pobírat i zaměstnanec - muž. Jde o povinnost zaměstnavatele poskytnout matce nebo ženě pečující o dítě zvláštní pracovní volno, za které nepřísluší

¹¹⁶ Rozsudek NS ze dne 12. 10. 2010, 21 Cdo 3533/2009. Nejvyšší soud uvedl ve svém rozsudku, že podstatou důležitých osobních překážek na straně zaměstnance je, že představují právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku, a to po dobu, po kterou tato překážka trvá.

náhrada mzdy a které je nutné k zajištění nezbytné ochrany ženy a dítěte, a to jak před porodem, tak i v prvních týdnech po něm. Jde o nárok ženy, o který nemusí žádat. Zaměstnavatel je povinen mateřskou dovolenou ženě poskytnout a po tuto dobu omluvit její nepřítomnost v práci. Je na zvážení ženy, zda a jak svého nároku využije, nemusí ho totiž využít s výjimkou šesti týdnů po porodu. Po dobu šesti týdnů po porodu je tedy žena povinna čerpat mateřskou dovolenou a zaměstnavatel je povinen ji poskytnout. To ovšem pouze v případě, kdy dojde k porodu a péči o narozené dítě.¹¹⁷ Jak už jsem výše uvedla, po dobu mateřské dovolené nepřísluší zaměstnankyním náhrada mzdy nebo platu. Úprava hmotného zabezpečení žen po dobu trvání mateřské dovolené není předmětem úpravy pracovního práva, nýbrž práva sociálního zabezpečení a řídí se předpisy o nemocenském pojištění.

4.1.1 Délka mateřské dovolené

Na základě zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, byla mateřská dovolená poskytnuta po dobu 18 týdnů. K prodloužení na 22 týdnů došlo až zákonem č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. K dalšímu prodloužení došlo zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavcích na děti s nemocenského pojištění. Mateřská dovolená byla tímto zákonem prodloužena na 26 týdnů. Osamělým zaměstnankyním a zaměstnankyním, které současně porodily dvě nebo více dětí byla mateřská prodloužena až na dobu 35 týdnů.¹¹⁸ Do roku 2006 platilo podle zákona č. 65/1965 Sb., že osamělé zaměstnankyně mohly čerpat mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů. S účinností od 1. ledna 2007 byla výměra zkrácena na 28 týdnů.¹¹⁹

Délka mateřské dovolené se liší stát od státu. Délka trvání je závislá na ekonomických faktorech daného státu, faktorech populačních, na intenzitě společenské ochrany žen, na tradici a u těch států, které ratifikovaly Úmluvu MOP č. 103 z roku 1952, o ochraně mateřství, na smluvních závazcích přejatých z této Úmluvy. Úmluva stanoví minimální délku mateřské dovolené, která činí 12 týdnů.¹²⁰ V České republice přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů a porodila-li žena dvě nebo více dětí zároveň, přísluší ji mateřská po dobu 37 týdnů. Ve srovnání s ostatními státy patří Česká republika mezi státy, poskytující jednu z nejdelších mateřských a rodičovských dovolených.¹²¹

¹¹⁷ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 102.

¹¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 1987. s. 70-71.

¹¹⁹ BELĚCKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX praha, 2008. s. 127-133.

¹²⁰ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 103.

¹²¹ V Německu je mateřská dovolená čerpána po dobu 14 týdnů, v Rakousku, Španělsku a Francii podobu 16 týdnů. V Řecku je to týdnů 17.

Nesmíme zapomenout na důležité ustanovení §195 ZP, odstavce pátého, které stanoví, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

4.1.2 Zkrácená délka mateřské dovolené

Zákoník práce v ustanovení §195 vymezuje dvě situace, při nichž dochází ke zkrácení obecné délky mateřské dovolené.

- a) Jde o situaci, kdy žena vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů. Tento případ ale může nastat pouze, pokud se tak stane z jiného důvodu než je dřívější porod. Mateřská dovolená zaměstnankyni přísluší ode dne porodu do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, pokud jde o zaměstnankyni, která zároveň porodila dvě či více dětí. Tato situace se vyskytuje čím dál častěji, a to za účelem setrvat co nejdéle dobu před porodem v zaměstnání.
- b) Dále jde o situaci, kdy se dítě narodí mrtvé. V tomto případě zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená pouze po dobu 14 týdnů. Je zde ale podmínka, že nesmí skončit dříve než 6 týdnů ode dne porodu.

Se zkrácenou délkou mateřské dovolené se dále setkáme při převzetí dítěte. Ustanovení §197 ZP stanoví, že právo na mateřskou dovolenou má také zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, a to na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Dále jde o dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím pro účely státní sociální podpory se rozumí rozhodnutí o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Zaměstnankyni potom přísluší mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů. V případě převzetí dvou a více dětí přísluší mateřská po dobu 31 týdnů. Nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku.

4.1.3 Nástup na mateřskou dovolenou, skončení mateřské dovolené

Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Nejdříve lze nastoupit od počátku osmého týdne před tímto dnem. Termín očekávaného dne porodu stanoví lékař. Zaměstnankyně si může sama vybrat, kdy na mateřskou dovolenou nastoupí, nesmí to být ovšem dřív jak než před osmým týdnem před porodem. Může také na mateřskou dovolenou nastoupit i později než 6 týdnů před porodem, povolí-li to lékař se zřetelem k jejímu zdravotnímu stavu. Nástup na mateřskou dovolenou oznamuje zaměstnankyně svému zaměstnavateli předem. Není stanoveno, jakou formu má tohle oznámení mít. Jsou samozřejmě i případy, kdy zaměstnankyně nenastoupí na

mateřskou dovolenou vůbec a v době porodu bude čerpat dovolenou (na zotavenou), a po porodu bude ve výkonu práce ihned pokračovat.

Po skončení mateřské dovolené je zaměstnankyně zařazena zpět na svou původní práci a pracoviště.¹²² To znamená, že zaměstnavatel má povinnost přidělit zaměstnankyni tutéž práci, kterou konala před odchodem na mateřskou a na tomtéž pracovišti, na kterém před odchodem pracovala. Výjimky jsou možné pouze z důvodu, mezi něž patří případy, kdy pracoviště bylo zrušené, nebo původní práce pokud odpadla.¹²³ Avšak i v těchto případech je povinností zajistit zaměstnankyni jinou práci, a to v rámci pracovní smlouvy, to znamená v rámci druhu práce a místa výkonu práce.¹²⁴

Nutno připomenout, že zaměstnavatel je při dodržení výše uvedených limitů (kdy mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí skončit dříve, než uplyne 6 týdnů od porodu) povinen akceptovat návrat zaměstnankyně do zaměstnání, a to i před uplynutím zákonné délky mateřské dovolené.

4.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená představuje institut, který byl zaveden novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. a který nahradil další mateřské dovolené. Sama Listina základních práv a svobod chrání rodičovství a rodinu, a to v čl. 32. Také v tomto článku je garantována pomoc státu rodičům, pečujícím o děti. Poslední odstavec zmiňovaného článku potom odkazuje na zákoník práce, který obsahuje podrobnější úpravu této problematiky.¹²⁵

Zákoník práce v § 196 uvádí, že: „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.*“¹²⁶ (dříve další mateřskou dovolenou). Účelem této dovolené už není zdravotní ochrana, jak tomu bylo výše, ale ochrana společenská, kdy je ženě umožněno i po skončení mateřské dovolené stále pečovat o své dítě. Dle lékařských výzkumů je totiž pro dítě útlého věku nejlepší přímá mateřská péče. Tato dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci

¹²² Rozsudek ESD ve věci C- 248/02, Brandenburko v. Ursula Sass – Evropský soudní dvůr dospěl k názoru, že mateřská dovolená nesmí přerušit pracovní vztah a ani jinak ovlivnit práva z tohoto vztahu plynoucí.

¹²³ SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce & mzda*. Praha: ASPI, 2009. Č. 1, s. 37.

¹²⁴ Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 47, totéž platí i při skončení rodičovské dovolené

¹²⁵ LZPS čl. 32 : (1) Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena. (2) Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. (3) Děti narozené v manželství i mimo ně mají stejná práva. (4) Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona. (5) Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu. (6) Podrobnosti stanoví zákon.

¹²⁶ §196 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

dítěte od jeho narození a to v rozsahu o jaký požádají.¹²⁷ Existují zákonné meze, kdy rodičovskou dovolenou nelze poskytnout déle, než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Mateřskou i rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně. Naše úprava navazuje a vychází z požadavku směrnice Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené.¹²⁸ Směrnice Rady 2010/18/EU¹²⁹, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, nahrazuje právě výše zmíněnou směrnicí 96/34/ES.¹³⁰

Rodičovská dovolená je dobou omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci v konkrétním pracovněprávním vztahu. Zaměstnanci nebo zaměstnankyni nepřísluší při rodičovské náhrada mzdy nebo platu. Hmotné zabezpečení stejně jako u mateřské dovolené upravují předpisy o nemocenském pojištění a dávkách státní sociální podpory.¹³¹

4.2.1 Délka rodičovské dovolené a skončení rodičovské dovolené

Oproti mateřské dovolené můžeme spatřovat rozdíl v tom, že o rodičovskou dovolenou je nutno požádat svého zaměstnavatele, který je povinen žádosti vyhovět. V žádosti je třeba vymezit rozsah doby, po kterou má být rodičovská dovolená pobírána.¹³² Tohle vymezení je důležité zejména z důvodu, že zaměstnavatel je po uplynutí této určené doby povinen umožnit opětovný výkon práce. Často se stává, že doba v žádosti uvedena není, pro tyto případy se má za to, že rodičovská dovolená bude poskytována do dosažení 3 let dítěte.¹³³ Pokud se chce zaměstnankyně nebo zaměstnanec vrátit do práce dříve, než uvedli ve své žádosti, je to podle ustálené soudní judikatury možné, ovšem jen po dohodě se zaměstnavatelem. Pokud ale zaměstnavatel dřívější návrat do zaměstnání nepovolí, nejedná v rozporu s právním předpisem.

Česká právní úprava je v souladu s ustanovením Směrnice Rady 2010/89/UE, která obsahuje právo pracovníků vrátit se po skončení rodičovské zpět na stejné pracovní místo, a

¹²⁷ Čerpat rodičovskou dovolenou je umožněno i muži- zaměstnanci. Dle judikatury NS přísluší rodičovská dovolená čerpat otcí dítěte v právním slova smyslu, tedy otcí určenému dle pravidel obsažených v zákoně č. 94/1963 Sb., o rodině. Rozsudek NS 21 Cdo 3533/2009 ze dne 12. 10. 2010.

¹²⁸ Tato směrnice poukazuje na nárok pracovní volno z důvodu péče o dítě pro oba rodiče současně. Podle této směrnice je právo na rodičovské volno individuálním právem každého z rodičů. Díky tomuto právu je umožněno, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec a dokonce i oba současně. Je nutno podotknout, že tohle právo směrnice přiznává i těm, kteří převzali dítě do péče.

¹²⁹ Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Výkladová příručka EKOS.
<www.etuc.org/IMG/pdf/Czech.pdf>

¹³⁰ Směrnice 2010/18/EU je uzavřena mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS

¹³¹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

¹³² Nejdelší rodičovskou dovolenou poskytují v Belgii a to až v délce 969 dnů.

¹³³ Rozsudek 13 Co 413/95 Krajského soudu v Hradci Králové.

není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo.¹³⁴ Ze směrnice dále vyplývá, že práva plynoucí z pracovního poměru, které má zaměstnanec na začátku rodičovské dovolené, musí zůstat zachována až do jejího skončení. V zákoníku práce nalezneme tuto úpravu v ustanovení § 47, dle kterého je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště. Není-li to možné (práce odpadla, pracoviště bylo zrušeno), pak jsou zařazeni podle pracovní smlouvy.

Ráda bych ještě zmínila požadavek Směrnice Rady 2010/18/EU, aby: „*Členské státy přijaly nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky nebo rozvržení pracovní doby na určité období.*“¹³⁵ Zákoník práce, jak již bylo výše zmíněno, obsahuje povinnost zaměstnavatele, aby při zařazování do směn přihlížel k potřebám zaměstnankyň a zaměstnancům pečujících o dítě. Pro určitou skupinu zaměstnanců upravuje také zákaz vyslání na pracovní cestu, přeložení či úpravu pracovní doby.¹³⁶

4.2.2 Zkrácená délka rodičovské dovolené

Právo na rodičovskou dovolenou má také zaměstnankyně, nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Nebo pokud jde o dítě, jehož matka zemřela. Rodičovská dovolená potom přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, potom přísluší rodičovská dovolená až po skončení mateřské. Ne vždy ale dochází k převzetí čerstvě narozeného dítěte. Na to pamatuje odstavec třetí §197 ZP, který stanoví, že pokud dojde k převzetí dítěte od tří do sedmi let, přísluší rodičovská na 22 týdnů a pokud dítě ještě nedosáhlo tří let, do uplynutí 22 týdnů ode dne nevezetí dítěte.

4.3 Společná ustanovení pro mateřskou a rodičovskou dovolenou

Společná ustanovení stanoví zákoník práce v § 198. Jestliže dojde k úmrtí dítěte v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, potom přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle ovšem do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku. Mateřská dovolená však ani v tomto případě nemůže trvat méně než 14 týdnů a skončit dříve než 6 týdnů ode dne porodu.¹³⁷

¹³⁴ Ustanovení 5, odst. 1 směrnice 2010/18/EU

¹³⁵ Ustanovení 6 odst. 1 směrnice 2010/18/EU

¹³⁶ § 240, § 241 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³⁷ BURDOVÁ, Eva a kol. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. s. 85.

4.3.1 Přerušení mateřské a rodičovské dovolené

Zákoník práce rozlišuje případy, ve kterých se mateřská a rodičovská dovolená přerušuje. Ale zná také případy, kdy čerpání těchto dovolených nepřísluší. Na tyto případy poukazuje zákoník práce v § 198 odstavci druhém a třetím.

Pokud bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená. Pokud se dítě vrátí zpět do péče matky, popřípadě otce, přísluší potom od tohoto dne převzetí dítěte z ústavu do své péče a to v části nevyčerpané mateřské nebo rodičovské dovolené. I zde je věkový limit a to do tří let věku dítěte. Při pozdějším věku již tato nevyčerpaná část nepřísluší.¹³⁸

Bohužel existují i případy, kdy se matka přestane o své dítě starat. Pokud dojde k takové situaci, a dítě je svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, zaměstnankyni nebo zaměstnanci potom po tuto dobu, co o své dítě nepečují, logicky nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená. Totéž platí i pro zaměstnankyni, popřípadě zaměstnance, jejichž dítě je umístěno do dočasné péče kojeneckého či obdobného ústavu z jiných než ze zdravotních důvodů.¹³⁹

¹³⁸ Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 198 odst. 2

¹³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §198 odst. 3

5. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých jsou odrazem zájmu státu na zdravém vývoji mladé generace, a to jak psychickém, tak fyzickém. Článek 29 odst. 1 LZPS zakotvuje právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky a na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Odstavec druhý zaručuje mladistvým právo na ochranu v pracovních vztazích ale také na pomoc při přípravě k povolání. Realizace tohoto práva umožňuje, aby se i oni zapojili do pracovního procesu, aniž by jim byla způsobena újma na jejich zdraví či budoucím rozvoji. V souladu s tímto ustanovením mají mladiství právo na ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.¹⁴⁰ Tato ochrana je ovšem mladistvým poskytována pouze do 18 roku věku. Zákoník práce tato práva provádí v části desáté, dílu 5. v § 243 až 247.

Na základě směrnice Rady 94/33/ES je nutno poskytnout mladistvým zaměstnancům zvýšenou ochranu, která spočívá v nezaměstnávání pracemi přesčas a v noci, dále pracemi nebezpečnými, škodlivými pro jejich zdraví a nepřiměřenými.¹⁴¹

5.1 Pojem mladistvý zaměstnanec

Pod pojem „mládež“ zpravidla zahrnujeme všechny mladé občany. Přesnější vymezení se nám dostává díky zákoníku práce, který ve svém § 350 odst. 2 stanoví, že mladistvý je zaměstnanec mladší 18 let.¹⁴² V zákonku práce je tedy věková hranice, na rozdíl od jiných disciplín, stanovena pevnou hranicí, do níž je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana. Nelze zde tedy zkoumat psychickou či fyzickou vyspělost konkrétního jedince. U zakázaných prací existuje výjimka, kdy vláda tento seznam může rozšířit i pro zaměstnance do věku 21 let.¹⁴³ Dolní věková hranice mladistvého v zákoníku určena výslovně není, proto je třeba vycházet z § 6 ZP, kdy „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích svá práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15let.*“¹⁴⁴ Zaměstnavatel tedy smí do pracovního poměru přijmout pouze osobu starší 15 let, která zároveň ke dni nástupu do zaměstnání

¹⁴⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹⁴¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce v kostce*. Praha: Verlag Dashöfer, 2012. s. 130.

¹⁴² Ve směrnici Rady 94/33/ES je pro skupinu mladistvých= 15- 18 let věku, užíván termín dospívající.

¹⁴³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 377.

¹⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ukončila povinnou školní docházku.¹⁴⁵ To mimo jiné vyplývá také z ustanovení § 346a ZP, ve kterém je zakázána práce fyzickým osobám do 15 let nebo starším do skončení povinné školní docházky. Tento zákaz neplatí pro činnost kulturní, uměleckou, reklamní či sportovní.

Pravidlo, aby zaměstnanec dokončil povinnou školní docházku, vychází také z úpravy Listiny základních práv a svobod EU, která stanoví zákaz zaměstnat osoby mladší, než je stanovený věk pro ukončení povinné školní docházky a také ze směrnice č. 94/33/ES určující minimální věk pro vznik pracovněprávní subjektivity, a to je věk ne nižší než 15 let. Tato směrnice považuje za mladistvé: „*Osoby mladší 18let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, řídicím se právním řádem některého z členských států.*“¹⁴⁶

Evropská sociální charta za spodní věkovou hranici považuje věk 15 let a stejně tak Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání. Zde je ovšem stanovena i hranice 18 let, a to pro práce ohrožující zdraví, mravnost a bezpečnost mladistvých.

V zákoníku práce nalezneme ovšem i výjimky, například v § 255 odst. 3, který uvádí úpravu o dohodě o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, která smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhla 18 let.¹⁴⁷ Ustanovení tím chrání mladistvé před zvýšenou odpovědností.

Často dochází k zaměnění pojmu „mladistvý“ s občanskoprávním pojmem „nezletilý“, přičemž pro dosažení zletilosti je taktéž stanovena hranice 18 let, ale zletilosti lze nabýt i dříve, a to uzavřením manželství. To nic nemění na tom, že těmto zaměstnancům bude stále poskytována zvýšená ochrana jako mladistvým. Stejně tak, jako u pracovních podmínek žen, i zde můžeme nalézt dva faktory, a to:

- a) Faktor biologický: Spočívající v tom, aby mladí lidé nevykonávali namáhavé práce, způsobující přetěžování jejich organismu. Mladý člověk v tomto věku není po stránce biologické zcela vyvinut, a proto by namáhavý výkon prací mohl ohrozit jeho další vývoj.
- b) Faktor společenský: Vychází ze skutečnosti, že mladý člověk nemá dostatek zkušeností, aby se mohl orientovat v problémech, které souvisí s výkonem povolání. Pro mladého člověka může být v některých situacích komplikované posoudit dosah svého jednání.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Není ovšem vyloučeno, aby zaměstnavatel uzavřel smlouvu se zaměstnancem před ukončením jeho povinné školní docházky. Je ovšem nutné aby den nástupu do zaměstnání byl stanoven na den následující po dni dovršení povinné školní docházky.

¹⁴⁶ Čl. 2, odst. 1 směrnice 94/33/ES

¹⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno : Masarykova univerzita: Nakladatelství Doplněk, 2004. s. 466.

5.2 Pracovní podmínky mladistvých

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých můžeme charakterizovat jako: „*Soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností, případně právem doporučených plnění a straně zaměstnavatelů, respektive státních orgánů.*“¹⁴⁹. Účelem je především zajistit mladistvým zaměstnancům rozvoj tělesných a duševních schopností, chránit jejich zdraví a umožnit jim zapojit se do pracovního procesu.¹⁵⁰ Ochrana mladistvých zaměstnanců se projevuje především v zákazu výkonu některých prací a dalšími omezeními, týkající se pracovní doby. V souladu s ustanovením § 243 ZP, jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet mladistvým příznivé podmínky pro rozvoj tělesných a duševních schopností.¹⁵¹ Dále ZP v § 244 stanoví že: „*Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.*“¹⁵² Přiměřenou práci zákoník blíže nedefinuje. Za nepřiměřenou bychom potom mohli považovat práci fyzicky namáhavou, vyžadující dlouhodobou pozornost, zatěžující organismus a podobně. Ve vztahu k rozumovému vývoji může jít o práce organizačně složité, vyžadující odpovědnost. Přiměřenost je třeba posuzovat i z hlediska následků nedodržení povinnosti, která vyplývá z pracovního poměru.¹⁵³

Důležitou součástí ochrany mladistvých, vyplývající zejména z požadavků směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, na zajištění bezplatného a odpovídajícího vyšetření a dohledu nad zdravotním stavem při zjištění existence rizika práce pro bezpečnost mladistvého, je poskytování lékařské péče.¹⁵⁴ Podle § 247 ZP musí zaměstnavatel na své náklady zabezpečit, aby byli mladiství pracovníci vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel je dále povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, které zaměstnává. V těchto seznamech je uvedeno jméno příjmení, datum narození a druh práce, který mladistvý vykonává.¹⁵⁵

¹⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 339.

¹⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 380.

¹⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵² Tamtéž

¹⁵³ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2012. s. 391.

¹⁵⁴ Čl. 6 směrnice 94/33/ES

¹⁵⁵ Pojem pracovnělékařské služby – účinnost od 1. dubna 2012, nahradil pojem závodní preventivní péče

5.2.1. Zakázané práce

Základní rámec pro určení, které práce nesmí mladistvý zaměstnanec vykonávat, určuje směrnice č. 94/33/ES. Jedná se o práce, při nichž může být mladistvý vystaven škodlivým vlivům, které mohou ovlivnit jeho vývoj, dále o práce, které přesahují schopnosti a dovednosti mladistvých, či se při jejich výkonu zvyšuje pravděpodobnost úrazu.¹⁵⁶

Ustanovení § 245 ZP pojednává o zákazu zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Tato úprava vychází z výše uvedené směrnice, která zavazuje členské státy k přijetí úpravy noční práce dospívajících zaměstnanců.¹⁵⁷ U prací přesčas jde o absolutní zákaz, který platí bezvýjimečně i pokud by se mladistvý na práci přesčas se svým zaměstnavatelem dohodl, nebo by s touto prací souhlasil. Výjimka platí u nočních prací, kdy zaměstnanec starší 16 let může výjimečně konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jeho výchovu k povolání. Noční práce musí bezprostředně navazovat na práci denní. Pokud je to nezbytné pro ochranu mladistvého zaměstnance, je třeba zajistit dohled, který musí být vykonáván zaměstnancem starším 18 let. Odstavec druhý řeší situaci, kdy je zakázáno zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání. Důvodem je, že výkon práce je mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb ohrožuje jejich zdraví. Zaměstnavatel je potom povinen do doby, než bude mladistvý moci tuto práci vykonávat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající jeho kvalifikaci.

Ustanovení § 246 odst. 2 ZP: „Zakazuje zaměstnávat mladistvé pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.“ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané nejen ženám, výše uvedeným, ale také mladistvým stanoví i podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce z důvodu přípravy na povolání vykonávat. Mohu připomenout například práce v prostředí, vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů.¹⁵⁸ Tyto zakázané práce mohou být rozšířeny na zaměstnance do věku 21 let.¹⁵⁹

Dále je zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol. Zakázané jsou též práce, při nichž mohou mladiství vážně ohrozit bezpečnost a

¹⁵⁶ Čl. 7 směrnice 94/33/ES

¹⁵⁷ Také Úmluva MOP č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu a Evropská sociální charta obsahují úpravu prací konaných v noci.

¹⁵⁸ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Novela zákoníku práce*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, a.s., 2008. s. 646- 648.

¹⁵⁹ BELĚCKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX praha, 2008. s. 81-84.

zdraví ostatních, nebo práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu.¹⁶⁰

5.2.2. Pracovní doba, doba odpočinku, přestávky

Dalším důležitým opatřením je stanovení pracovní doby, která vyplývá z požadavků směrnice 94/33/ES, kdy podle § 79a ZP: „*U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.*“¹⁶¹ Základním pracovněprávním vztahem se rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud mladistvý vykonává práci u více zaměstnavatelů, v součtu nesmí jeho pracovní doba přesáhnout výše zmíněné rozmezí.

Každý zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu, který nesmí u mladistvého zaměstnance dle § 92 ZP činit méně než 48 hodin.¹⁶² Za nepřetržitý se potom považuje takový časový úsek, jehož čerpání není přerušeno konáním práce.¹⁶³ Tato úprava opět vychází ze zmíněné směrnice 94/33/ES, která diktuje požadavek na 12 hodinový nepřetržitý odpočinek v rámci 24 po sobě jdoucích hodin pro dospívající zaměstnance. Dále je zde stanoveno, že za každých 7 dnů mají dospívající nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou celých dnů čerpaných ve dny po sobě následující a obvykle zahrnující neděli.¹⁶⁴

Co se úpravy přestávek týče, nalezneme ji v § 88 ZP. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvému přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně třiceti minut, přičemž se tato doba započítává do doby pracovní. To platí vždy, i pokud jde o práce, které nemohou být přerušeny.¹⁶⁵

¹⁶⁰ To mohou být například práce při výrobě výbušnin, nebo i práce s nebezpečnými zvířaty.

¹⁶¹ Požadavek úpravy této pracovní doby je stanoven směrnicí 94/33/ES

¹⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶³ Nepřetržitý může být odpočinek mezi dvěma směnami, ale také nepřetržitý odpočinek v týdnu.

¹⁶⁴ Rozsudek ESD ze dne 12. 11. 1996, zahrnout neděli do týdenní doby odpočinku je dle ESD ponecháno na posouzení členskými státy.

¹⁶⁵ Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 5. 2010, dle soudní judikatury jsou to: „Práce, jejichž provoz a povaha vyžadují soustavnou a nepřetržitou činnost ze strany zaměstnance.“

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se snažila dokázat, že zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců mají v právní úpravě své místo, tyto podmínky je třeba dodržovat a tím poskytnou určité skupině zaměstnancům zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích. Pracovní podmínky jsem ve své práci rozdělila na pracovní podmínky v širším a užším slova smyslu. V širším jsou to veškerá práva a povinnosti, které plynou z právní úpravy pracovního poměru. Můžeme mezi ně zařadit povinnost zaměstnavatele ukládat svým zaměstnancům práci podle obsahu jejich pracovních smluv, platit za tyto práce sjednanou odměnu, udržení či zlepšování úrovně pracovního prostředí, dále třeba stanovení délky pracovní doby, práce přesčas či dovolené. Užší pojetí potom zahrnuje pouze práva a povinnosti zaměstnance, spojené s jeho pracovním závazkem.¹⁶⁶

Důsledkem emancipace žen se v posledních desetiletích jejich postavení postupně měnilo a z původní manželky, matky či hospodyně se ženy postupně dostávaly do takových zaměstnání, do kterých byli dříve dosazováni pouze muži. Urputnost žen se na tyto pozice dostat a také touha po jejich ekonomické samostatnosti vedla k tomu, že zákonodárce musel postupně na tyto společenské změny reagovat a tak bylo postavení žen v pracovním právu postupně upravováno. Právo na zvláštní pracovní podmínky je stanoveno již v samotné listině základních práv a svobod. Zákoník práce obsahuje ustanovení chránící jak mladistvé zaměstnance, tak zaměstnankyně, a to jak během tak při ukončení pracovního poměru. U příležitosti vstupu České republiky do Evropské unie došlo k výrazným změnám a přizpůsobení naší legislativy evropské úpravě. Především se do našeho právního řádu promítla úprava zákazu diskriminace na základě pohlaví.

Jak vnitrostátní tak právo mezinárodní vymezuje tři skupiny zaměstnanců, které požívají této zvláštní zvýšené ochrany. Má práce se zaměřuje jen na dvě z nich a to jsou ženy a zaměstnanci pečující o dítě a mladiství zaměstnanci. Třetí skupinou jsou potom osoby se zdravotním postižením. Cílem této práce bylo především poskytnout přehled o zákonné úpravě práv zaměstnankyň, o požadavcích plynoucích z mezinárodních dokumentů a dalších závazků. Z úpravy vyplývá, že zaměstnavatel je povinen při jednání se zaměstnankyní těhotnou, či zaměstnankyní nebo zaměstnancem pečující o dítě, dodržovat celou řadu zákonných povinností. Totéž jsem se snažila rozpracovat i u mladistvých zaměstnanců.

Jelikož je rozsah této práce příliš široký, nezabývala jsem se dávkami, které čerpají zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě nebo jinou osobu. Úpravu přenechávám odvětví

¹⁶⁶ VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. s. 31.

sociálního zabezpečení a v práci přímo odkazují na zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Ochrana žen a zaměstnanců pečujících o dítě je v souladu s mezinárodními závazky, které pro nás vyplývají z ratifikovaných smluv a rovněž v souladu s právem evropského společenství. Z mého pohledu je dostatečná, ale zřejmě ji lépe posoudím, až sama budu matka. Ochrana mladistvých je taktéž v souladu s mezinárodními dokumenty. Díky této úpravě jsou mladiství chráněni před případnými nepříznivými následky, které mohou mít vliv na jejich fyzický či psychický rozvoj.

Na závěr bych chtěla podotknout, že se pracovní podmínky zaměstnankyň postupně zlepšují, a to zejména díky sladění našich předpisů s těmi evropskými, které stanoví určitá minima pro právní úpravu v daném státě. Vždy je ale co zlepšovat. V praxi hraje největší roli zejména přístup zaměstnavatele, který může pomoci ke skloubení pracovního a rodinného života.

Seznam použité literatury

Monografie:

- BELĚCKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX praha, 2008. 160 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 20P7. 540 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 600 s.
- BURDOVÁ, Eva, SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. 259 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno : Masarykova univerzita: Nakladatelství Doplněk, 2004. 671 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 755 s.
- GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Brno: STING spol. s.r.o., 2012. 95 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce v kostce*. Praha: Verlag Dashöfer, 2012. 212 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena.. *Novela zákoníku práce*. Praha: Linde, a.s., 2000. 82 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Novela zákoníku práce*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, a.s., 2008. 928 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnáván: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 189 s.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. 559 s.
- CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2 přepracované vydání. Praha: Orbis, 1960. 519 s.

KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1980. 399 s.

KOTTNAUER, Anotnín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha : Leges, 2012. 1087 s.

PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003. 156 s.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2012. 584 s.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 1987. 100 s.

ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009. 379 s.

VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis Praha, 1972. 215 s.

Právní předpisy

ČR

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce,

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

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

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

Zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

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

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, obsahuje požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

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.

Německo

Zákon na ochranu matek – „Mutterschutzgesetz“, ze dne 24. 1. 1952

Zákon o rodičovské dovolené a o rodičovském příspěvku – „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“ ze dne 5. 12. 2006

Zákon na ochranu mladistvých – „Jugendarbeitsschutzgesetz“, ze dne 12. 4. 1976

Rakousko

Zákon na ochranu matek – „Mutterschutzgesetz“, 1979, BGB1. Nr. 221/1979

Spolkový zákon o zaměstnávání dětí a mladistvých – „Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen“, 1987, BGB1. Nr. 599/1987

Polsko

Polský zákoník práce, zde dne 26. Června 1974, Sb. zák. z r. 1998 Polské republiky č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších změn – „Kodeks pracy“

Nařízení Rady ministrů – „Rozporzadzenie Rady Ministrow“

EU

Směrnici 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a povolání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES

Směrnici Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků

Čl. 15 směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Směrnice 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Rady ES 94/33 o ochraně mladistvých pracovníků

Směrnice Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené

Směrnice Rady 2010/18/EU, revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené

MOP

Úmluva MOP č. 13, o používání běloby v natěračství

Úmluva MOP č. 45, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů

Úmluva MOP č. 90, o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu

Úmluva MOP č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

Úmluva MOP č. 102, o minimální normě sociálního zabezpečení

Úmluva MOP č. 103, o ochraně mateřství

Úmluva MOP č. 105, o odstranění nucené práce

Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

Úmluva MOP č. 155, o bezpečnost práce a ochraně zdraví

Úmluva MOP č. 171, o noční práci

Mezinárodní

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech č. 120/1976 Sb.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech č. 120/1976 Sb.

Evropská sociální charta z roku 1961, Revidovaná ESCH 1996

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950

Úmluva o právech dítěte z roku 1989

Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948

Soudní rozhodnutí

ÚS

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

NS

Rozsudek NS 21 Cdo 1954/2000 ze dne 20. srpna 2001

Rozsudek NS 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003

Rozsudek NS 21 Cdo 3533/2009 ze dne 12. října 2010

Rozsudek NS 21 Cdo 434/2010 ze dne 9. března 2011

KS

Rozsudek 13 Co 413/95 Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. ledna 1996

ESD

Rozsudek ESD ve věci C- 248/02, Brandenbursko v. Ursula Sass ze dne ze dne 18. listopadu 2004

Rozsudek ESD ve věci C- 243/95, Kathleen Hill and Stapleton v. The Revenue Commissioners ze dne 17. června 1998

Rozsudek ESD ve věci C- 460/06, Nadine Paquay v. Societe d'architectes Hoet ze dne 11 října 2007

Odborné články

BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce & mzda*. Praha: ASPI, 2008. č. 4, s. 15-19.

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

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*. Praha, 2005. Č. 5, s. 518 - 533.

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

SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce & mzda*. Praha: ASPI, 2009. Č. 1, s. 37.

Internetové zdroje

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Výkladová příručka EKOS [online]. [cit. 10. listopadu 2012]. Dostupné na <www.etuc.org/IMG/pdf/Czech.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Péče o zaměstnance*. [online]. Poslední aktualizace 12. února. 2013 [cit. 26. ledna 2013]. Dostupné na <www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB052>.

Wirtschaftskammer Österreich. *Meldepflichten bei Schwangerschaft*. [online]. 12. června 2012 [cit. 21. února 2013]. Dostupné na <http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=434879&dstid=0&titel=Meldepflichten%2cbei%2cSchWangerschaft.>.

Wirtschaftskammer Österreich. *Mutterschaftskarenz* [online]. 8. únor 2012 [cit. 21. února 2013]. Dostupné na <http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=422470&dstid=0&titel=Mutterschaftskarenz>.

Informační centrum OSN v Praze. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. [cit. 6 listopadu 2012]. Dostupné na <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>>.

Resume

This diploma thesis from the area of labour law deals with working conditions of special groups of employees women, mothers, employees taking care of their child and young (juvenile) employees. This topic is quite extensive, thus I tried to speak primarily to a general view of legal regulation and I also tried to show, that these specific working conditions deserve their place in legislation. The Right for this specific working conditions is set by the Charter of Rights and Freedoms and their aim is the protective function.

To make it clear I decided to divide the work into several parts. The first chapter of thesis „Care for employees“ deals with definition of working conditions in general and with the definition of conditions for special groups of employees, women, pregnant women and mothers. The main aim of those conditions is a protective function in labour relations arising in workplace.

The second chapter describes legislation and other legal sources of these issues. Ours legal regulation is defined according to documents of international organizations and European union. In my work I mentioned the most important documents as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the European Convention on the Protection of Human rights nad Basic freedoms and other documents made by the International Labour Organization. The Czech republic as a member of this organization adopted many requirements of regulations from this organization. In the end of this charter I also tried to compare these conditions with the legal regulation in Germany, Austria and Poland.

The next charter deals with special working conditions of some type of employees, including the conditions for women as employees in general, pregnant employees, breastfeeding employees, those who had a child recently and those who care for the little child and other person. In this part I talked about forbidden works, transfer to another work, sending to a business trips, breastfeeding breaks and the right for adaptation or adjustment of working shifts and working hours, which include mainly shortened working hours.

The last but one charter deals with types of barriers at work and brings the legal regulation of women and also men caring for another person. The state of health of pregnant women call for attention to working conditions. I talked about conditions of taking maternity or parental leave. Men as fathers also have the right to take parent leave according to the legal

regulation. I focused on the length of maternity or parent leave, on issue of returning back to work after leave and in thesis is also mention of social security.

The last charter explain the term juvenile employees. They also have a labour subjektivty and can be a party of labour relations. This group needs a special protection because working activities can harm their mental, physical or intellectual growth. The most significant impact on the work of young people has he european legal regulation when the Czech regulation is mainly based on the Directive 94/33 EC on the protection of young people at work.

The sources I have used for this work consist of bibliographies, journals, judgements and other internet sources.

In my opinion czech legislation regulate special working conditions of employees (women, mothers and those who care of their child) at a high level. Legislation has changed in occasion to accession of the Czech republic to the European Union. Our law has been harmonized with the european legislation and I think, thanks to that the Czech legal order moved a step forward.

Seznam zkratek

MOP	Mezinárodní organizace práce
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
ESD	Evropský soudní dvůr
ÚS	Ústavní soud
NS	Nejvyšší soud
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
MuSchG	Mutterschutzgesetz = Zákon na ochranu matek -Německo
MSchG	Mutterschutzgesetz = Zákon na ochranu matek - Rakousko

Anotace

Diplomová práce se zabývá pracovními podmínkami žen, těhotných žen, matek pečujících o malé dítě a mladistvých zaměstnanců. Právní úprava je popsána v kontextu s mezinárodními závazky vyplývajícími z ratifikovaných mezinárodních smluv, a dále také v souladu s právem Evropského společenství. Právní předpisy zaručují ženám i mladistvým zaměstnancům zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet jim takové podmínky, které umožní bezpečný výkon pracovních činností.

Abstract

The thesis deals with specific working conditions for women, pregnant women, women who take care for small child and young employees. Legislation is described in the context of international obligations arising from ratified treaties and also in the context of European Law. The legislation ensures increased protection of women and adolescents in labour relations. Employers are obliged to create safe work conditions, which allow them the save performance of work activities.

Seznam klíčových slov

Pracovní právo, Pracovněprávní vztah, Zaměstnanec, Zaměstnavatel, Pracovní podmínky, Zvláštní pracovní podmínky žen, Ochrana zaměstnance, Těhotenství, Kojící ženy, Péče o dítě, Mateřská dovolená, Rodičovská dovolená, Mladiství zaměstnanci, Dítě

Keywords

Labour law, Labour relation, Employee, Employer, Working conditions, Specific working conditions of women, Protection of employees, Pregnany, Breastfeeding women, Child care, Maternity leave, Parental leave, Adolescent employees, Child