

## ZÁVĚR

Ve své práci jsem si kladla za cíl přehledně a komplexně nastínit platnou právní úpravu pracovních podmínek žen a mladistvých a zaměřit se především na jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jelikož se jedná o kategorie zaměstnanců, u kterých je bezpečné a zdravé pracovní prostředí obzvláště důležité. A to u žen vzhledem k jejich nezastupitelné funkci ve společnosti – funkci mateřské a u mladistvých především pro jejich neukončený fyzický a psychický vývoj. Proto by ženy ani mladiství neměli být zaměstnáváni pracemi, které by je mohly jakkoli ohrozit.

Pokud jde o nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1.1.2007, shledávám tento nový kodex pracovního práva opět nedokonalým, neboť v mnoha ustanoveních odkazuje na ustanovení občanského zákoníku. Tato metoda delegace<sup>101</sup> se v praxi neosvědčila, a proto podala skupina poslanců návrh na zrušení některých ustanovení zákoníku práce. Na základě tohoto návrhu Ústavní soud nálezem č. 116/2008 Sb. zrušil některá ustanovení ZPr, a to zejména § 4, který upravoval použití principu delegace, ale i některá jeho další ustanovení. Přesto však v zákoníku práce stále ještě odkazy na ObčZ zůstávají, jejich zrušení se předpokládá příští novelou ZPr.

Současná právní úprava postavení žen v pracovněprávních vztazích je, dle mého názoru, v novém zákoníku práce roztržštěnější než tomu bylo v zákoníku z roku 1965. Jednotlivá ustanovení týkající se pracovních podmínek žen jsou v ZPr upravena na několika místech, a to zejména v části první, druhé, páté, osmé a části desáté. Tuto roztržštěnost způsobující i značnou nepřehlednost právní úpravy pracovních podmínek žen považuji za výrazné mínus oproti předchozí právní úpravě.

Právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen můžeme v ČR rozdělit na dvě velké skupiny. První je skupina, která se vztahuje na všechny ženy obecně, větší je druhá skupina ustanovení, která se zabývá ženami a jejich nepostradatelnou funkcí mateřskou. ZPr poskytuje širokou ochranu již ženám v průběhu těhotenství, po porodu a při péči o malé dítě. S právní úpravou obsaženou v ZPr se ztotožňují především ohledně převedení těhotných žen, žen, které kojí nebo matek do konce devátého měsíce po porodu na jinou práci, v případě, že vykonávají práci, kterou nesmějí být tyto

---

<sup>101</sup> Metoda delegace v podstatě kromě ČR není nikde používána.

zaměstnankyně zaměstnávány, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství či mateřství. Zde se projevuje zvýšený zájem společnosti na ochraně jak narozeného, tak dosud nenarozeného dítěte, proto si myslím, že je správné, že v tomto případě převedení není závislé na souhlasu ženy, neboť zde nerozhoduje jen o své osobě, ale svým jednáním má také vliv i na vývoj dítěte, které by tak mohla ohrozit.

Za poněkud nesrozumitelně formulovaný považuji § 238 odst. 2 ZPr, který říká, že zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, dle mého názoru, by do budoucna měl být tento odstavec formulován tak, aby bylo jednoznačné, že se vztahuje pouze na ženy kojící, těhotné a na matky do konce devátého měsíce po porodu.

Za problematické považuji ustanovení § 241 odst. 3 ZPr, které stanoví absolutní zákaz práce přesčas těhotných zaměstnankyň. I když jsem si vědoma, cíle a účelu tohoto ustanovení, domnívám se, že absolutní zákaz práce přesčas těhotných žen je v dnešní době již přežitkem. Těhotné zaměstnankyně by, dle mého názoru, měly mít možnost volby zda budou práci přesčas konat či ne.

Za diskriminační považuji ustanovení § 240 odst. 1 ZPr týkající se možnosti přeložit zde vyjmenované ženy jen na základě jejich žádosti. Toto ustanovení značně omezuje zaměstnavatele v možnosti jim z vlastní iniciativy přeložení nabídnout, proto si myslím, že by měla být poslední věta tohoto odstavce upravena tak, aby i zaměstnavatel měl možnost těmto ženám přeložení sám nabídnout.

Velmi závažným problémem v souvislosti s postavením žen v pracovněprávních vztazích je jejich diskriminace. Dnešní společnost vyžaduje rovnoprávnost mezi muži a ženami, neboť úloha žen na trhu práce je stále výraznější se stále vzrůstající tendencí. Proto je nutno poskytnout jim stejné podmínky pro výkon povolání jako mužům. Bohužel mezi časté příčiny, které odrážejí zaměstnavatele od přijímání žen do zaměstnání patří právě "obava" z jejich mateřství a v případě matek malých dětí i častá nemocnost dětí, která způsobuje absenci zaměstnankyň na pracovišti. Proto často raději přijmou na dané místo muže, u kterého je menší pravděpodobnost, že ho ovlivní situace v rodině. Osobně si myslím, že k úspěchu na poli zaměstnávání žen - matek vede především cesta podpory těch zaměstnavatelů, kteří tyto zaměstnankyně zaměstnávají. ZPr sice těmto skupinám zaměstnanců poskytuje zvýšenou ochranu, ale k motivaci zaměstnavatele bohužel nijak nepřispívá.

Právní úprava žen v těchto oblastech je však stále na lepší úrovni a český právní řád je v zásadě v souladu s právem ES a s právem mezinárodním. Právní předpisy EU věnují velkou pozornost postavení žen v zaměstnání, a to zvláště oblasti diskriminace. O tom svědčí i fakt, že jednou ze základních zásad EU je právě zákaz diskriminace a rovnost projevující se na všemožných úrovních. Postavení žen v této oblasti ještě dále posílil Antidiskriminační zákon, který je účinný od září roku 2009. Přijetím tohoto zákona se úprava diskriminace stala komplexní a přehlednou a zastává velice důležité místo v právním řádu. Ovšem až čas ukáže, zda se tomuto zákonu podařilo vyřešit problémy s diskriminací v pracovněprávních vztazích a jaký je jeho skutečný dopad na společnost.

Celkově vzato si však myslím, že české zákony v současné době poskytují ženám, vzhledem ke stavu a vývoji společnosti, relativně uspokojující právní ochranu. V současnosti ovšem není jednoduché upravit pracovní podmínky žen, zejména žen těhotných a matek malých dětí tak, aby právní úprava dostatečně chránila ženy v pracovněprávních vztazích, a aby se zároveň přílišná ochrana nestala překážkou jejich přijímání do zaměstnání.

Pokud jde o mladistvé, došla jsem po prostudování velkého množství právních předpisů upravujících ochranu a postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích k závěru, že jim český právní řád v současné době také poskytuje právní ochranu dostatečnou. Tato ochrana byla ještě více prohloubena novým zákoníkem práce č. 262/ 2006 Sb., a to i pod vlivem práva evropského a mezinárodního. Byl například zaveden dohled nad mladistvým, který koná noční práci v rámci přípravy na budoucí povolání, pokud je tento dohled pro jeho přípravu nezbytný. Dále ZPr nově ukládá zaměstnavateli povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnání a uvést v něm zákonem stanovené údaje. Tato povinnost byla zákonem uložena proto, aby mohla ČR ratifikovat Úmluvu MOP č. 138/ 1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání. Tuto úmluvu ČR ratifikovala dne 26.4.2007. Všechny tyto změny hodnotím pozitivně, jelikož přispívají k prohloubení ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích. Ovšem v novém zákoníku práce najdeme i změny, které budou mít, dle mého mínění, na mladistvé negativní dopad. Záporně hodnotím především to, že ZPr zcela nesrozumitelně vypustil ustanovení týkající se spolupráce se

zákonými zástupci mladistvého. Zaměstnavatel tak již není povinen oznamovat zákoným zástupcům mladistvého skutečnosti týkající se jeho pracovního poměru, nemusí si od nich vyžadovat ani vyjádření ke sjednávání pracovních poměrů ani jim dávat na vědomí rozvázání pracovního poměru. Tuto novou úpravu zákoníku práce považuji za krok zpět, a to vzhledem k tomu, že mladiství zaměstnanci nemají většinou dostatek zkušeností, aby se mohli správně rozhodovat v pracovněprávních záležitostech a případná pomoc zkušeného rodiče by jim mohla být jen ku prospěchu. Proto si myslím, že měla být tato vypuštěná ustanovení zachována v platnosti.

Předpokladem kvalitní ochrany mladistvých je především důsledná kontrola a vynucování dodržování platné právní úpravy. Na straně zaměstnavatele se tak často setkáváme s nedostatečným dodržováním zákoníku práce. Pro zaměstnavatele představují zvláštní pracovní podmínky mladistvých často zbytečné komplikace, a tak se snaží dodržování těchto podmínek různými způsoby obejít. Proto by, dle mého názoru, měly být kontroly u zaměstnavatele důkladnější a hlavně častější, aby bylo možno tomuto nezákonnému jednání zaměstnavatelů předejít. Protože i sebedokonalejší právní úprava ztrácí na významu pokud není její dodržování řádně kontrolováno a vynucováno.

Na závěr bych ráda zdůraznila, že v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých se mnohem více než v jiných oblastech pracovního práva projevují závazky z práva mezinárodního, které standardizují tyto práva a povinnosti ve všech moderních demokraciích, zvláště pak v zemích EU, kde jsou právní předpisy v těchto oblastech velmi propracované .