

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

# **Zaměstnávání žen a mladistvých a ochrana jejich zdraví při práci**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

KATEŘINA RYSLOVÁ

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. 9. 2009

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne .....

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Věře Štangové, CSc. za podnětné rady a připomínky při vypracování této diplomové práce.

**OBSAH**

<b>ÚVOD.....</b>	<b>4</b>
<b>KAPITOLA 1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....</b>	<b>7</b>
1.1 Vznik zákonodárství o práci.....	7
1.2 Počátky vývoje ochranného zákonodárství a zvláštních pracovních podmínek pro děti.....	9
1.3 Vývoj v období 1918-1945.....	10
1.4 Pracovní zákonodárství po roce 1945.....	12
1.5 Pracovní zákonodárství po vydání zákoníku práce č.65/1965 Sb.....	14
1.6 Úprava pracovního zákonodárství po roce 1989.....	15
1.7 Přehled nejdůležitějších změn v novém zákoníku práce č.262/2006 Sb., v porovnání se starou právní úpravou .....	17
1.7.1 Nejdůležitější změny týkající se zaměstnávání žen a mladistvých.....	19
<b>KAPITOLA 2. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI</b>	
<b>OBECNĚ.....</b>	<b>20</b>
2.1 Vymezení pojmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	20
2.2 Koncepční změna, kterou přinesl zákon č. 262/ 2006 Sb. v oblasti BOZP...21	
2.3 Harmonizace národního práva České republiky v oblasti BOZP s právem Evropských společenství.....	22
2.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v české právní úpravě.....	24
2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci žen a mladistvých.....	28
<b>KAPITOLA 3. PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH V ČR -</b>	
<b>- PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....</b>	<b>29</b>

<b>3.1</b>	<b>Zvláštní Pracovní podmínky žen.....</b>	<b>29</b>
3.1.1	<i>Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....</i>	<i>31</i>
3.1.2	<i>Zákaz některých prací a převedení na jinou práci.....</i>	<i>34</i>
3.1.2.1	Práce zakázané všem ženám.....	34
3.1.2.2	Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a matkám do konce 9 měsíce po porodu.....	35
3.1.3	<i>Práce přesčas, pracovní cesta a přeložení.....</i>	<i>37</i>
3.1.4	<i>Úprava pracovní doby.....</i>	<i>39</i>
3.1.5	<i>Přestávky ke kojení.....</i>	<i>43</i>
3.1.6	<i>Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň pečujících o dítě.....</i>	<i>44</i>
3.1.7	<i>Překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě.....</i>	<i>45</i>
3.1.7.1	Mateřská dovolená.....	46
3.1.7.2	Rodičovská dovolená.....	47
3.1.7.3	Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené.....	49
3.1.7.4	Další překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě.....	50
3.1.8	<i>Dovolená.....</i>	<i>51</i>
<b>3.2</b>	<b>Zvláštní pracovní podmínky mladistvých.....</b>	<b>52</b>
3.2.1	<i>Vymezení pojmu „ Mladistvý “.....</i>	<i>53</i>
3.2.2	<i>Zaměstnávání mladistvých, zákon o zaměstnanosti.....</i>	<i>53</i>
3.2.3	<i>Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým.....</i>	<i>58</i>
3.2.4	<i>Pracovní doba mladistvých zaměstnanců.....</i>	<i>59</i>
3.2.5	<i>Přiměřenost prací pro mladistvé, práce v noci a práce přesčas.....</i>	<i>60</i>

3.2.6	<i>Práce zakázané mladistvým, vyhláška Ministerstva zdravotnictví</i>	
	<i>č. 288/ 2003 Sb.....</i>	61
3.2.7	<i>Pracovní úrazy mladistvých.....</i>	62
<b>KAPITOLA 4. MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY TÝKAJÍCÍ SE</b>		
	<b>ZKOUMANÉ PROBLEMATIKY.....</b>	<b>64</b>
4.2	<b>Dokumenty Organizace spojených národů.....</b>	<b>64</b>
4.1	<b>Mezinárodní organizace práce.....</b>	<b>67</b>
4.3	<b>Dokumenty Rady Evropy.....</b>	<b>69</b>
<b>KAPITOLA 5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN A MLADISTVÝCH</b>		
	<b>V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE.....</b>	<b>72</b>
5.1	<b>Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.....</b>	<b>74</b>
5.2	<b>Charta základních práv Evropské unie.....</b>	<b>75</b>
5.3	<b>Sekundární právní předpisy týkající se žen a mladistvých.....</b>	<b>76</b>
5.3.1	<i>Nariadení.....</i>	76
5.3.2	<i>Směrnice.....</i>	77
5.4	<b>Judikatura Evropského soudního dvora.....</b>	<b>79</b>
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>83</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>87</b>
	<b>PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>89</b>
	<b>SUMMARY.....</b>	<b>93</b>

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem zvolila **Zaměstnávání žen a mladistvých a ochranu jejich zdraví při práci**, jelikož si myslím, že toto téma patří v dnešní době v oblasti pracovního práva mezi stěžejní a velice diskutované. Dalším důvodem mého výběru je i fakt, že tato problematika je i pro mne velice aktuální a úzce se mne dotýká, a to nejen proto, že jsem sama ještě před pár lety pracovala jako mladistvá, ale i proto, že i po skončení studia pro mne jako zaměstnanou ženu a budoucí matku bude stále důležité.

Cílem mé práce je především rozebrat a zhodnotit platnou právní úpravu pracovních podmínek žen a mladistvých, posoudit zda je tato úprava vyhovující a dostatečná a upozornit na její nedostatky. Zaměřila jsem se především na bezpečnost a ochranu zdraví těchto zaměstnanců při práci, jelikož se domnívám, že u těchto skupin pracovníků je tato otázka obzvláště důležitá.

V moderní historii vyspělých států se ženy začaly stále častěji zapojovat do pracovního procesu a tím se jejich společenská funkce podstatně změnila. Žena už není jen matkou a hospodyní, ale spolupodílí se na finančním zajištění rodiny. Ženy v dnešní době zastávají významné společenské funkce a podílejí se i na řízení státu. Přesto hlavním posláním žen zůstává mateřství a péče o potomky. Proto si ženy jako subjekty práv v pracovněprávních vztazích zaslouží zvýšený zájem společnosti pro jejich funkci ve společnosti, a to především funkci mateřskou. A právě proto je v civilizovaných státech běžné, že jsou ženy chráněny zákony, které zohledňují jejich biologické poslání a vyžadují, aby ženám v pracovněprávních vztazích byla poskytována zvýšená ochrana.

Rovněž mladiství jsou hodni zvýšené ochrany v pracovněprávních vztazích, a to s ohledem na to, že jejich vývoj po stránce sociální, ale především biologické není zcela ukončen. Zdravý fyzický a psychický vývoj mládeže vyžaduje, aby nejen v dětském věku, ale ani v době dospívání nebyla zaměstnávána pracemi, které by mohly tento rozvoj jakkoli ohrozit.

Ve své práci se zaměřuji na několik základních bodů. První kapitola obsahuje komplexní historický vývoj právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých až do současnosti. Tuto kapitolu jsem do své práce zařadila, jelikož si myslím, že je velice důležité zkoumat minulost a vývoj jednotlivých pracovněprávních institutů a ukázat, jak historické události a politický vývoj ovlivnily současné pracovní právo. Dále jsem se

v této kapitole pokusila vystihnout nejdůležitější změny, které přinesl nový zákoník práce, který je účinný od 1.1.2007.

Ve druhé kapitole, se vzhledem k tématu diplomové práce, podrobněji zabývám právní úpravou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou zde pojmám spíše obecně.

Následující třetí kapitolu považuji za těžiště celé práce, jelikož se zde podrobně věnuji platné právní úpravě pracovních podmínek žen a mladistvých, u těchto „slabších“ skupin zaměstnanců jsem se zaměřila především na péči o jejich bezpečnost a zdraví při práci. Postupně se zabývám oběma skupinami zaměstnanců, první část kapitoly je věnována ženám a druhá mladistvým zaměstnancům. Každá z těchto skupin má svá specifika dle jejich postavení v pracovněprávních vztazích a jim také odpovídající právní úpravu, proto jsem považovala za vhodnější rozdělit ženy a mladistvé do dvou oddělených podkapitol.

Čtvrtá kapitola je věnována úpravě zaměstnávání žen a mladistvých v dokumentech nejvýznamnějších mezinárodních organizací. Podrobněji rozebírám úpravu této problematiky v dokumentech Organizace spojených národů (dále též „OSN“), Mezinárodní organizace práce (dále též „MOP“), a také v dokumentech Rady Evropy (dále též „RE“).

Jelikož se Česká republika (dále též „ČR“) od 1. května 2004 stala členem Evropské unie (dále též „EU“) je poslední kapitola věnována právě této nadstátní organizaci. Pozornost jsem zaměřila také na sekundární právní předpisy Evropských společenství (dále též „ES“) týkající se problematiky žen a mladistvých, a to především na směrnice, které jsou nejrozsáhlejším nástrojem sekundárního práva a také hlavním nástrojem harmonizace pracovního práva s právem ES. V této kapitole také uvádím několik judikátů Evropského soudního dvora (dále též „ESD“) tematicky se vztahujících k mé práci.

V úplném závěru své práce shrnuji a vyhodnocuji celou platnou právní úpravu, poukazuji na nedostatky, na které je třeba se zaměřit a uvádím i náměty de lege ferenda.

Myslím, že téma pracovních podmínek žen a mladistvých a především ochrana jejich zdraví při práci je velmi rozsáhlým, aktuálním a významným tématem současné doby, které je stále častěji diskutované. I snahy o rozvoj ochranného zákonodárství jsou stále intenzivnější, a tak doufám, že i má práce umožní lépe proniknout do této tolik důležité



problematiky, pro mne samotnou bylo hlubší poznání této problematiky velikým přínosem.

## 1.kapitola: VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Dříve, než se začnu věnovat samotnému jádru diplomové práce, myslím že je důležité alespoň nastínit vývoj platné právní úpravy pracovních podmínek žen a mladistvých a vůbec pracovního práva na našem území.

## 1.1 VZNIK ZÁKONODÁRSTVÍ O PRÁCI

I když je vznik a vývoj pracovněprávního zákonodárství spojován především s rozvojem kapitalismu, setkáváme se s úpravou pracovněprávních vztahů již ve starověkém Římě a v období raného středověku. Ovšem tehdy bylo pracovní právo obsaženo v předpisech jiných právních odvětví. Jednalo se především o právo horní, předpisy cechovní, robotní patenty, čelední řády apod.

Prvním významným dokumentem na území dnešní ČR, který obsahoval pracovněprávní ustanovení, byl horní zákoník Václava II. „Ius regale montanorum“ (dále též „IRM“) z let 1300 – 1305. IRM byl napsán latinsky až později byl přeložen do češtiny. Celý kodex je rozdělen na čtyři knihy. V první knize je obsaženo nejvíce ustanovení upravujících podmínky výkonu práce. Vymezuje druhy úřadů a předmět jejich činnosti dále úkoly, práva a povinnosti důlních zaměstnanců a sociálních skupin. Druhá kniha kodifikuje zásady kutacího práva. Třetí kniha pojednává o propůjčkách dolů a čtvrtá kniha obsahuje procesní právo. Zákoník obsahoval též první protikoaliční předpisy zakazující horníkům, kteří pracovali v podzemí, a kovářům, kteří pracovali na povrchu, samostatně se organizovat ve spolcích<sup>1</sup>. Současně také obsahoval na svou dobu neobyčejně pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech, o větrání, osvětlení, odvodňování, obsahoval též předpisy o výplatě mezd a délce pracovní doby<sup>2</sup>.

IRM byl od svého vydání až do 16. století základní normou, která určovala charakter báňsko-právního systému. Až během 16. století pozbyla některá ustanovení platnosti, definitivně byl zrušen horním zákonem z roku 1854<sup>3</sup>.

IRM byl nejvýznamnější úpravou pracovního práva své doby, byl pro svou dokonalost hojně užíván a ovlivnil vývoj horního práva v celé střední Evropě. Avšak

---

<sup>1</sup> Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004, str. 14.

<sup>2</sup> Ve 14. století šestihodinová pracovní doba a v 16. století byla zavedena úkolová mzda.

<sup>3</sup> Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Masarykova Univerzita, Brno 2004, str. 29.

i přes jeho hojný obsah ustanovení upravujících podmínky výkonu práce, o práci žen a mladistvých se nezmiňuje.

Od 13. století byly uzavírány pracovní smlouvy jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a čeledí, a to zpravidla na období jednoho roku, měly tedy charakter smlouvy na dobu určitou. V Čechách začínaly a končily na sv. Martina. Čeď pracovala za ubytování, stravu a oděv. Mzda byla vyplácena až po skončení pracovního období.

V 16.století došlo ke stanovení přesnějších pravidel pro uzavírání čeledních smluv a ke konkretizaci jejich obsahu. Zemské sněmy písemně formulovaly a vyhlášovaly tzv. čelední řády. V souladu s nimi se osoba ucházející se o práci musela prokazovat písemným povolením své vrchnosti, tzv. fedrovním listem. Vydávání čeledních řádů trvalo až do zrušení poddanství. Tovaryšské a učednické smlouvy byly upraveny v cechovních řádech právem cechovním.

Postavení poddaných se výrazně zhoršilo s rozvojem nevolnictví, a tak se od poloviny 17. století začaly vydávat robotní patenty, které upravovaly rámcově pracovní vztahy na panstvích. Postupně se udávala pevná pravidla pro práci poddaných. Poslední tereziánský patent rozdělil poddané podle jejich majetku do 11ti tříd.

K významnější změně došlo až v roce 1781, v souvislosti se zrušením nevolnictví Josefem II. Postupně se začala rozvíjet průmyslová výroba a poddanství se do určité míry uvolnilo.

První moderní úpravu pracovních vztahů najdeme ve Všeobecném občanském zákoníku z roku 1811 , který obsahoval obecné zásady pracovního práva. Tento zákoník upravil ve své 26.hlavě v § 1151 a násl. námezdní smlouvu, jejímž předmětem bylo konat práci za úplatu, nebo zhotovit dílo. Třetí novelou zákoníku z roku 1916 došlo k rozdělení námezdní smlouvy na dva smluvní typy, a to na smlouvu služební a smlouvu o dílo .Ve smlouvě služební byl upraven závazek zaměstnance konat pro zaměstnavatele po určitou dobu služby, smlouvou o dílo se zaměstnanec zavázal k provedení díla za mzdu. Obě tyto smlouvy pojímá zákon jako smlouvy pracovní.

## 1.2 POČÁTKY VÝVOJE OCHRANNÉHO ZÁKONODÁRSTVÍ A ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK PRO DĚTI

Počátek ochranného zákonodárství spadá do období vlády Josefa II., kdy bylo vydáno několik patentů a nařízení, směřujících k ochraně zaměstnaných dětí. V roce 1786 byl přijat Dvorský dekret, stanovující základní požadavky na hygienu u pracujících dětí a zavedl nedělní klid. Zaměstnavatel musel děti pracující v jeho továrně alespoň jednou za den nechat umýt a učesat a nejméně dvakrát do roka jim musela být poskytnuta lékařská prohlídka. Tímto dekretem došlo k položení základů tzv. „továrního zákonodárství“, jak bývá ochranné zákonodárství také někdy nazýváno.

Dvorský dekret z roku 1842 povolil zaměstnávání dětí až od 9 let za předpokladu, že navštěvovaly alespoň 3 roky školu, a od 12 let, pokud školu nenavštěvovaly vůbec. Pro děti do 12 let byla pracovní doba stanovena na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně<sup>4</sup>.

V polovině 19. století dochází k dalšímu rozvoji ochranného zákonodárství, které se vzhledem ke špatné sociální situaci a nevyhovujícímu postavení zaměstnanců v práci, snaží garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky. Kategorii zaměstnanců, kteří pracují v nejhorších pracovních podmínkách, a zaměstnancům, kteří mají význam pro fungování státu, jsou ve zvláštních předpisech poskytovány garance sloužící k ochraně jejich zdraví a k odstranění namáhavosti jejich práce. Dochází tak k postupné diferenciaci právní úpravy jednotlivých skupin zaměstnanců. Je vydán například horní zákon a živnostenský řád, v nichž je kladen důraz na ochranu zdraví zaměstnanců a jsou položeny základy nemocenského a důchodového pojištění<sup>5</sup>.

Horní zákon z 23.5. 1854 publikovaný pod číslem 146 ř.z. připouštěl dětskou práci v neomezené míře. Až roku 1884 byla novelou horního zákona číslo 115/1884 ř.z. o úpravě pracovních poměrů v hornictví, omezena pracovní doba dětí. Děti od 12 do 14 let mohly být zaměstnány v dolech jen na povrchu a se souhlasem rodičů, v noci a o nedělích pracovat nesměly a dívky do 18 let směly být na dolech zaměstnány rovněž jen na povrchu. Ministerské nařízení č 146/ 1907 ř.z. ponechalo tuto úpravu v platnosti s tím, že se mělo dbát na správné rozdělení pracovní doby, aby nepřekážela školní docházce, a aby byly dodržovány pracovní přestávky. Dětem byla zakázána noční práce v době od 20 do 5 hodin. K omezení, resp. vyloučení dětské práce však došlo přes neochotu vlády tím, že si to vynutil tlak hornických organizací a zejména rozvoj důlní

---

<sup>4</sup> Bělina, M a kolektiv, Pracovní právo ,2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004, str.17.

<sup>5</sup> Jakubka, J., Nový zákoník práce, ANAG, Olomouc, 2007, str. 11.

techniky. V roce 1907 již pracovalo v hornictví podle vládního zjištění jen 18 a v roce 1908 již jen 5 dětí<sup>6</sup>.

Živnostenský řád číslo 227/1859 ř.z. upravil využívání dětské práce tak, že zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do 10 let a stanovil maximální délku pracovní doby pro děti mladší 14 let na 10 hodin denně a dětí do 16 let na 12 hodin denně. Děti od 10 do 12 let směly být zaměstnány pouze na základě žádosti jejich otce. Noční práci dětí do 16 let zakázal úplně, ale povolil výjimky u nepřetržitých provozů pro děti do 16 let. Tyto předpisy se ovšem nevztahovaly na zemědělství a lesnictví, hornictví, dopravu, domácí průmysl apod. a zahrnovaly pouze podniky, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců<sup>7</sup>.

V roce 1885 udělala další významný krok k ochraně dětí při práci novela živnostenského řádu. Dětem do 12 let zakázala práci v řemeslných podnicích, dětem do 14 let v továrnách a děti mladší 16 let směly vykonávat pouze lehčí práce. Pro děti od 12 do 14 let byla stanovena pracovní doba maximálně na 8 hodin denně. Byla také zavedena nejdelší pracovní doba dospělých v továrnách na 11 hodin.

V pracovním zákonodárství se tak stále více klade důraz na zlepšení pracovních podmínek u všech pracujících. Postupně dochází k vytváření zvláštních pracovních podmínek pro děti, ženy a mladistvé. Dochází ke zkracování pracovní doby, je stanoven zákaz noční práce dětí, a u žen je práce v noci omezena. Spory v oblasti pracovního práva se v té době řešily před rozhodčím soudem.

### 1.3.VÝVOJ V OBDOBÍ 1918-1945

Po roce 1918 zákonodárství těsně navazuje na zákonodárství předchozích let. Po 1.světové válce, za jejíhož trvání došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců v souvislosti se stále se zhoršující ekonomickou situací, přinesl vznik Československa v oblasti pracovního práva řadu změn. Československo jako první stát na světě uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu zákonem č. 91/1918 Sb.z. a n.V § 5 zákona nalezneme např.odlišně stanovenou úpravu přestávek v práci pro ženy, § 9 povolil noční práci jen mužům starším 16 let a ženy nesměly být až na některé výjimky zaměstnávány noční

---

<sup>6</sup> Malý K., Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, str.297.

<sup>7</sup> Malý K., Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, str.294-295.

prací vůbec a § 11 deklaroval, že pracemi pod zemí se směli zaměstnávat jen dělníci mužského pohlaví. Podle následujících paragrafů bylo zakázáno zaměstnávat námezdně děti v podnicích podrobených živnostenskému úřadu, dokud neukončily povinnou školní docházku a nedosáhly 14 let věku. Mladiství zaměstnanci mužského pohlaví do 16 let věku a ženského pohlaví do 18 let věku směli být využíváni jen k pracím lehkým, které nebyly na újmu jejich zdraví a nebránily jejich tělesnému vývoji. Mladiství zaměstnanci do 18 let nesměli pracovat nepřetržitě déle než 4 hodiny.

Práci dětí dále upravil zákon č.420/1919 Sb. z. a n. o práci dětí. Tento zákon měl zamezit využívání práce dětí do 14 let za plat nebo pravidelně i bez odměny. Zákon připouštěl, aby děti od 10 let výše mohly být zaměstnávány lehkými pracemi v zemědělství a v domácnosti, jen výjimečně mohly být v jiných odvětvích zaměstnávány děti starší 12 let. Zákon dále stanovil maximální denní pracovní dobu dítěte mladšího 14 let a stanovil provozovny a zaměstnání, kde byla práce dětem zakázána. Bylo to např. ve výčepech, lomech, cihelnách, na stavbách, při obsluze nebezpečných strojů nebo při výkonu nebezpečných činností. Domácká práce dětí nebyla v zákoně upravena vůbec.

Tento zákon byl zrušen až zákoníkem práce číslo 65/ 1965 Sb.

Nejnižší věk dětí pracujících v průmyslu byl stanoven Washingtonskou smlouvou, k jejíž ratifikaci došlo roku 1922.

Ve dvacátých letech došlo k všeobecné stagnaci pracovního zákonodárství. V roce 1921 byl uzákoněn tzv. Gentský systém, který vzhledem k velké nezaměstnanosti vstoupil v platnost až v roce 1925. Význam Gentského systému spočíval v tom, že se péče o nezaměstnané dostala do rukou odborových organizací. Nárok na podporu v nezaměstnanosti se odvíjel od členství v odborové organizaci, které muselo být alespoň šestiměsíční před tím, než byl zaměstnanec propuštěn z práce. Výplata podpory byla upravena ve stanovách odborové organizace, ale přímo zákonem byly stanoveny některé důvody, které nárok na příspěvek vylučovaly<sup>8</sup>. Celý tento systém však bohužel nebyl dostatečně efektivní.

Velký vliv na vývoj pracovního zákonodárství a jeho realizaci měla světová hospodářská krize, která se po roce 1929 rozrostla do katastrofálních rozměrů. Byly sníženy mzdové sazby a bylo hodně nezaměstnaných nebo osob zaměstnaných jen

---

<sup>8</sup> Galvas M a kolektiv, Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str.37.

částečně. Zákonem č. 74/ 1930 došlo k novelizaci gentského systému, čímž se postavení nezaměstnaných částečně zlepšilo.

V roce 1931 začaly vznikat poradní sbory na ochranu pracující mládeže. Tyto sbory měly funkci informativní a iniciativní, což znamená, že se zabývaly náměty pro zlepšení pracovního zákonodárství, týkajícího se mladých lidí, a navrhovaly eventuální změny<sup>9</sup>.

V období fašistické okupace Československa byla ponechána v platnosti dřívější úprava pracovněprávních vztahů, která byla pouze doplňována předpisy, které se odvíjely od válečného stavu republiky. Nařízení vlády č.190 a č. 195/ 1939 Sb.regulovaly pracovní trh tím, že určily všeobecnou pracovní povinnost pro muže od 16 do 25 let. Do pracovního zákonodárství byla postupně vnášena fašistická opatření jako např. nucená práce, nebo diskriminace v zaměstnání spojená s perzekucí a likvidováním některých skupin obyvatelstva, především židů. Pracovní podmínky se stále více zhoršovaly a pracovní doba se prodlužovala na 10 i více hodin denně. Ženy byly zaměstnávány ve velmi těžkých a nevhodných podmínkách. Od roku 1942 byly mobilizovány pracovní síly a posílány na práci do Německa.

#### 1.4. PRACOVNÍ ZÁKONODÁRSTVÍ PO ROCE 1945

Po osvobození našich zemí od fašistické okupace nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu a pokračovala tedy právní kontinuita z období 1. republiky. Ostatní pracovní zákonodárství bylo ponecháno v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. V této době se v národním hospodářství projevil nedostatek pracovních sil, a proto byly vytvořeny úřady ochrany práce, které měly za úkol zařadit zaměstnance na vhodná pracovní místa . Dekretem prezidenta republiky č. 88/ 1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti museli všichni práceschopní občané, kteří nebyli zaměstnání, nastoupit k provádění prací důležitých z hlediska veřejného zájmu<sup>10</sup>.

Důležitým mezníkem ve vývoji pracovních podmínek žen a mladistvých bylo přijetí ústavního zákona č.150/1948 Sb., Ústava 9. května. Tato Ústava ve svých ustanoveních zajistila ženám nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství,

---

<sup>9</sup> Malý K., Dějiny českého a česko- slovenského práva do roku 1945, Linde, Praha 2003, str. 410.

<sup>10</sup> Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno 2004, str.38.

mateřství a péči o děti ,nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství a nárok na stejnou odměnu za stejnou práci za týchž podmínek. Mládeži jsou pak Ústavou zaručeny zvláštní pracovní podmínky odpovídající jejich tělesnému a duševnímu rozvoji a nárok na zajištění tohoto rozvoje.

Po vyhlášení tzv.právníkové dvouletky začalo postupně docházet v různých právních odvětvích k nahrazování staré úpravy novými kodifikacemi, které vedly ke sjednocování právní úpravy. V pracovním zákonodárství byly úpravy zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru.

Velmi důležitým momentem ve vývoji pracovního práva bylo mzdové zrovnoprávnění mužů a žen, které bylo uzákoněno v roce 1956, v tomtéž roce došlo ještě ke zkrácení pracovní doby na 46 hodin týdně, a to zákonem č.45/ 1956 Sb. V roce 1960 postavila nově přijatá Ústava mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu. Dále ve svém čl.26 uložila společnosti povinnost zabezpečovat všem dětem a mládeži podmínky pro rozvoj jejich tělesných a psychických schopností a v čl. 27 zakotvila právo žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek a na zvláštní zdravotní péči v těhotenství a mateřství, což mělo zajistit rovnoprávné uplatnění žen v rodině, v práci a ve veřejné činnosti .V roce 1964 byl ještě vydán zákon o zvýšené péči o těhotné ženy a matky, kde byly uzákoněny zvláštní pracovní podmínky žen v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě a mluvilo se v něm i o peněžité pomoci v mateřství.

V 60. letech však tvořilo pracovní právo nesourodý, nepřehledný a do budoucna těžko použitelný komplex právních norem. Problémy přinášela zejména rozdílná právní úprava týkající se pracovních poměrů různých skupin zaměstnanců, zejména jejich vzniku, změny a zániku. Proto také v tomto období začaly práce na novém zákoníku práce, které vyvrcholily schválením zákona č.65/1965 Sb.

## 1.5 PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁKONODÁRSTVÍ PO VYDÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE



Od 1.1. 1966 tedy nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 65/ 1965 Sb. Tento zákoník vytvořil jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi. Konečně se všechny normy pracovního práva shromáždily do jedné kodifikace, byly setříděné a srozumitelné. Zákon upravoval skoro všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem, šlo tedy o úpravu komplexní. Normy v něm obsažené měly převážně kogentní charakter nedovolující odchylky ani ve prospěch ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce upravoval i obecné otázky právní úpravy, např. právní subjektivitu, právní úkony, neplatnost, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů atp. Tím se pracovní právo zcela osamostatnilo od právních odvětví, v jejichž lůně vznikalo, tj. od práva občanského a práva správního<sup>11</sup>. Subsidiární použití jiných právních odvětví bylo vyloučeno, s výjimkou práva ústavního.

Úpravě pracovních podmínek žen a mladistvých věnoval zákoník samostatnou hlavu. Ženám byly dány určité výhody na pracovišti vůči mužům s ohledem na jejich úlohu v životě a v rodině, a také zde byl brán ohled na nutnost zdravého vývoje dětí a mladistvých a na důležitost jejich vzdělání, což je důkazem toho, že tehdejší společnost kladla důraz na vytvoření vhodných pracovních podmínek pro zaměstnané ženy a mladistvé zaměstnance.

Zákoník práce byl od doby svého vzniku mnohokrát novelizován. Jednotlivé novely do něho vnesly rozsáhlé změny. Tak například novela č. 153/ 1969 Sb., přinesla určitá vylepšení ohledně podmínek práce, zejména v oblasti pracovní doby, doby odpočinku a náhrady škody. Ochranu zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru zvýšila novela č. 20/ 1975 Sb., která také zlepšila některé podmínky pracujících matek. Avšak až novelizace pracovního práva po pádu komunistického režimu změnilly celkovou koncepci pracovněprávního zákonodárství.

## 1.6 ÚPRAVA PRACOVNÍHO ZÁKONODÁRSTVÍ PO ROCE 1989

Nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 je připouštění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého vlastnictví. Tato změna

---

<sup>11</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004, str.24.

byla zásadní neboť před rokem 1989 československý právní řád v podstatě vylučoval soukromé podnikání a tzv. soukromé vlastnictví bylo považováno téměř za hřích. Zákon č. 105/ 1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/ 1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník, a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností, vytvořily především předpoklady vstupu soukromých podnikatelů do hospodářského života. Podnikatelé již mohou nabývat majetek v jakémkoli rozsahu a mohou zaměstnávat neomezený počet pracovníků. Fyzické osoby tak mohly vstupovat jako podnikatelé i do oblastí, v nichž dosud mohly podnikat pouze organizace. Cestu k těmto změnám otevřel ústavní zákon č. 100/ 1990 Sb., který vytvořil jednotný systém vlastnictví a garantoval všem vlastníkům stejné postavení a rovnocennou ochranu.

Vedle zákoníku práce ovlivňuje po roce 1989 charakter pracovněprávních vztahů ještě několik dalších zákonů. Byl to především zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti, kterými byl vytvořen nový systém řízení zaměstnanosti a byly vytvořeny předpoklady pro vznik trhu práce. Tyto zákony také vytvořily zákonné předpoklady úpravy pro hmotné zabezpečení fyzických osob v nezaměstnanosti. Oba zákony byly s účinností od 1 října 2004 nahrazeny novou právní úpravou, a to zákonem č. 453/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dalším významným zákonem této doby byl zákon č. 120/1990 Sb., kterým byly upraveny některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Tento zákon byl novelizován zákonem č. 3/1991 Sb., jednalo se o novelu zákoníku práce, která vytvořila větší prostor pro kolektivní vyjednávání, zároveň upravila uzavírání podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Na tuto novelu navázal další významný zákon č. 2 / 1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, kterým se vytváří předpoklady pro kolektivní smluvní vyjednávání sociálních partnerů vedoucí k uzavírání kolektivních smluv včetně řešení sporů a použití nátlakových prostředků jako je například stávková nebo výluka.

Dalšími důležitými zákony byly zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, který vyznával smluvní princip v oblasti odměňování a zákon č. 143/ 1992 Sb., o platu, kterým byla pro zaměstnance zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře ponechána kogentní úprava odměňování vzhledem k poskytování prostředků na odměňování z veřejných rozpočtů.

S účinností od 1. června 1994 byly novelou zákoníku práce č. 74/1994 Sb. odstraněny rozdíly v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů, fyzické osoby byly postaveny do jedné roviny se zaměstnávajícími právnickými osobami. Tato novela také zrušila zákaz noční práce žen, dále se již nerozlišovalo mezi mužem a ženou při noční práci. Postupně se začínají rozvíjet 3 základní oblasti pracovního práva, a to individuální pracovní právo, kterým se míní otázky nároků, práv a povinností vznikajících v pracovněprávních vztazích jednotlivým zaměstnancům a jednotlivým zaměstnavatelům, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Zvláštní pozornost si také zaslouží tzv. harmonizační novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou se promítají do právního řádu České republiky směrnice ES, za účelem dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES. Kromě tohoto základního cíle novela dále posiluje postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích tím, že zavádí zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadu zákazu jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Rovněž dochází ke změně úpravy pracovní doby a klade se větší důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Po roce 1989 tedy došlo postupně k přijetí koncepčně nových úprav v oblasti zaměstnanosti a kolektivního vyjednávání, které znamenaly již zásadní změny s dopadem do oblasti kolektivního pracovního práva. Naproti tomu v oblasti individuálního pracovního práva zůstal zachován původní zákoník práce z roku 1965 pouze s nezbytnými dílčími změnami vyplývajícími z nové politicko - ekonomické situace<sup>12</sup>.

Stále však v pracovním právu přetrvávalo mnoho kogentních ustanovení, jež účastníky pracovněprávních vztahů nutí do určitých jednání, která by oni sami nikdy nepodnikli. Prostor pro smluvní volnost ve vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byl nedostatečný. Proto bylo nutné vnést do pracovněprávních předpisů větší množství dispozitivních norem, zaručujících více smluvní volnosti.

Dlouho diskutovaná otázka potřeby obnovy a modernizace pracovního práva v souvislosti se společenskou a ekonomickou vyspělostí tak dospěla ke svému konci a od 1.1.2007 nabyl účinnosti nový **zákoník práce č. 262/2006 Sb.**

---

<sup>12</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 2 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004, str.28.

## 1.7 PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH ZMĚN V NOVÉM ZÁKONÍKU PRÁCE Č.262/2006 Sb., V POROVNÁNÍ SE STAROU PRÁVNÍ ÚPRAVOU

Nový zákoník práce přináší nejen řadu důležitých změn, ale i jeho obsah je nově uspořádán. Je v něm soustředěna právní úprava, která byla dosud upravena v několika samostatných zákonech.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ( dále též „ ZPr“ ) je rozdělen na 14 částí a obsahuje 396 paragrafů, na rozdíl od dřívějšího zákoníku, který měl jen 280 paragrafů a byl rozčleněn na 6 částí.

Pro lepší orientaci v novém ZPr , bych ráda uvedla alespoň některé ze změn, které přinesl :

- v novém zákoníku byla především konstituována zásada „ co zákon nezakazuje, to dovoluje, “ která nebyla do 31.12.2006 dovolena, tím byl vytvořen prostor pro možnost ujednání účastníků pracovněprávních vztahů ve vzájemných právech a povinnostech ;
- v § 2 odst. 4 a 5 Zpr je podána zákonná definice závislé práce, kterou v dosavadním zákoníku nenajdeme ;
- jsou zde určeny základní pracovněprávní vztahy, kterými jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ;
- došlo k propojení zákoníku práce s občanským zákoníkem ;
- došlo k posílení založení pracovního poměru pracovní smlouvou, jmenování jako způsob založení pracovního poměru je omezeno pouze na výjimečné případy a volba se považuje jen za právní předpoklad předcházející uzavření smlouvy ;
- není stanovena nabídková povinnost nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ani není stanovena dosavadní povinnost zaměstnavatele účinně napomáhat zaměstnanci k získání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ;
- došlo ke zkrácení zákonné délky výpovědní doby na jednotnou dobu nejméně 2 měsíců s možností jejího prodloužení ;

- odstupné poskytované ze zákona se zvyšuje z dvojnásobku na nejméně trojnásobek průměrného výdělku a při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů bylo stanoveno odstupné ve výši 12ti násobku průměrného výdělku ;
- byl zvýšen roční počet hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce na 150 hodin což je o 50 hodin za kalendářní rok více, než povolovala dosavadní právní úprava ; na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje právní úprava minimální mzdy ;
- zcela nově bylo upraveno konto pracovní doby coby „ jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby“ ;
- s výjimkou přechodných ustanovení zákoníku práce není upravena odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání ;
- zcela nově je upravena problematika osobního spisu zaměstnance ;
- na rozdíl od dřívější právní úpravy se již nerozlišují zaměstnavatelé na zaměstnavatele provozující podnikatelskou činnost a na ostatní zaměstnavatele ;
- není upraven, na rozdíl od právní úpravy účinné do 31.12.2006, souběžný pracovní poměr ani vedlejší pracovní poměr nebo vedlejší zaměstnání konané na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, to však neznamená, že jeden zaměstnanec nemůže vykonávat více zaměstnání u stejného zaměstnavatele nebo u jiných zaměstnavatelů ;
- pracovní pohotovost je možné vykonávat jen mimo pracoviště, pracovní pohotovost konaná na pracovišti je zahrnuta do pracovní doby ;
- není upraveno postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právníckými osobami, nýbrž je to řešeno odkazem na právní úpravu podle vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku ;
- v novém zákoníku se na rozdíl od dřívější úpravy podává definice toho, co se považuje za výkon veřejné funkce ;
- není upravena další dovolená ;
- na rozdíl od dosavadního zákoníku práce je stanoveno, že zaškolení nebo zaučení je výkonem práce, za kterou přísluší mzda nebo plat, stejně tak výkon odborné praxe absolventů škol je výkonem práce s nárokem na mzdu nebo plat ;

### 1.7.1 NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZMĚNY TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN A MLADISTVÝCH

- na rozdíl od dosavadní pracovněprávní úpravy činí mateřská dovolená i v případě osamělé zaměstnankyně 28 týdnů, nikoli 37 týdnů, jako tomu bylo do 31.12.2006 ;
- nebyla převzata úprava, podle které v případě rozvázání pracovního poměru s osamělou zaměstnankyní, osamělým zaměstnancem trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let a při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů skončí pracovní poměr až po zajištění nového vhodného zaměstnání ;
- dále je v nové úpravě stanoveno, že zákaz práce přesčas se vztahuje i na zaměstnance pečující o dítě mladší než 1 rok ;
- na rozdíl od dosavadního zákoníku práce není upravena součinnost zaměstnavatele se zákonným zástupcem mladistvého zaměstnance, pokud jde o uzavření pracovní smlouvy a rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem ;
- je stanovena povinnost zaměstnavatele vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni<sup>13</sup> ;

To jsou, dle mého názoru, nejdůležitější změny, které nový zákoník práce přináší, nicméně nejsou to změny jediné. Jak je vidět, pracovněprávní úprava doznala změn i v oblasti pracovních podmínek žen a mladistvých, těmto změnám a vůbec celé právní úpravě těchto skupin zaměstnanců se věnuji v následujících kapitolách.

## 2.kapitola : BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI OBECNĚ

Vzhledem k tématu a zaměření mé diplomové práce, bych ráda v této části práce věnovala pozornost obecným podmínkám péče o bezpečnost a hygienu práce.

---

<sup>13</sup> Hochman,J., Kottbauer,A., Úlehlová,H., Nový zákoník práce, Linde ,Praha 2008,str.19-24.

## 2.1 VYMEZENÍ POJMU BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Dříve než začnu pojednávat o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále též „BOZP“), považuji za vhodné vysvětlit co tento pojem vlastně znamená.

BOZP se zpravidla rozumí celý soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření zajišťujících zaměstnancům, popřípadě dalším osobám, které se nacházejí s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci .

Ve smyslu právním můžeme pojem **bezpečnost a ochrana zdraví při práci** vymežit jako souhrn :

- vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce, dále
- jako souhrn vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předmětných otázek, a pokud jde o odborové organizace, rovněž při výkonu kontroly,
- práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na jednom pracovišti,
- práv a povinností vznikajících mezi orgány inspekce práce na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce, jakož i
- práv a povinností vznikajících mezi organizacemi státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení a právníckými osobami nebo podnikajícími fyzickými osobami při výkonu dozoru v této oblasti<sup>14</sup>;

## 2.2 KONCEPČNÍ ZMĚNA, KTEROU PŘINESL ZÁKON Č. 262/2006 Sb. V OBLASTI BOZP

---

<sup>14</sup> Bělina, M. A Kolektiv, Pracovní právo, 3 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK,Praha 2007, str.317.

Nový zákoník práce přinesl s účinností od 1. ledna 2007 zásadní změnu v koncepci právní úpravy BOZP .

Tuto oblast upravil nový zákoník ve své hlavě páté, sám si však ponechal pouze úpravu zásadních otázek, jakými jsou : obecné zásady BOZP, prevence rizik, základní povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance, osobní ochranné pracovní prostředky, povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP, úprava ostatních otázek, zejména tzv. technických aspektů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je vyhrazena zvláštnímu právnímu předpisu, kterým je zákon č. 309/ 2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>15</sup> ( dále jen „zákon o BOZP“). Tento zákon je vyústěním několikaletého úsilí o vytvoření zcela samostatného zákona, upravujícího konkrétní podmínky realizace práva na BOZP, které je považováno za jedno ze základních sociálních práv zaměstnance. Podle důvodové zprávy nová právní úprava v zákoně o BOZP harmonizuje celou řadu směrnic v oblasti BOZP<sup>16</sup> a upravuje v návaznosti na nový zákoník práce další požadavky BOZP v pracovně právních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 ZPr.

Smyslem první části zákona je komplexně upravit právní povinnosti a tím odpovědnost zaměstnavatele za úroveň pracovního prostředí a stav pracovních podmínek. Dále stanovit požadavky na pracoviště a staveniště, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce a pracovní postupy, na předcházení vzniku rizik, rizikových pracovišť a kontrolovaných pásem, zákaz výkonu některých prací a odbornou a zvláštní odbornou způsobilost, včetně vydání zmocnění pro vydávání prováděcích právních předpisů .

V druhé části tohoto zákona je obsažena nová právní úprava zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti a poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. V podstatě se jedná o určení těch ustanovení ZPr, která se s ohledem na podmínky vykonávané činnosti nebo poskytování služeb vztahují například na zaměstnavatele,

---

<sup>15</sup> Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubrťová, Z., Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008, str. 283.

<sup>16</sup> Základní je rámcová směrnice č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, kterou jsme začlenili do ZPr a na kterou navazuje 14 dalších směrnic jež jsou provedeny právě zákonem o BOZP.



který je fyzickou osobou a sám též pracuje nebo na fyzickou osobu, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu<sup>17</sup>.

## 2.3 HARMONIZACE NÁRODNÍHO PRÁVA ČESKÉ REPUBLIKY V OBLASTI BOZP S PRÁVEM EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V současné době již můžeme konstatovat, že česká právní úprava BOZP je plně harmonizována s právem ES / EU, neboť do ní byly postupně od roku 2000 transponovány požadavky a standardy BOZP stanovené v jednotlivých evropských směrnicích. Podle článku 118a Smlouvy o Evropském společenství ( dále též „SES“ ) stanovují ES minimální požadavky v této oblasti, regulující problematiku BOZP na úrovni ES.

Do zákoníku práce jsou v této oblasti nyní promítnuty : rámcová směrnice Rady č. 89/391/EHS z 12. června 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění směrnice 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem. Směrnice 89/391/EHS byla vypracována s cílem zvyšovat na území členských států úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, jelikož právní předpisy členských států byly na rozdílné úrovni a umožňovaly vznik konkurence na úkor BOZP. Tato směrnice také stanoví základní zásady pro vytvoření systému ochrany života, zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců. Do zákoníku je také promítnuta směrnice Rady 89/656/EHS ze 30. listopadu 1989, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci, dále směrnice Rady 92/ 85/ EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých

---

<sup>17</sup> Šubrt, B. a kolektiv, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, 2 aktualizované a rozšířené vydání, ANAG, Olomouc 2007, str.62.

pracovníků. Ostatní směrnice z oblasti BOZP jsou zapracovány, jak jsem uvedla výše, do zákona o BOZP a do prováděcích předpisů k tomuto zákonu<sup>18</sup>.

Jedním z nejvýznamnějších prováděcích předpisů k tomuto zákonu a k zákoníku práce je nařízení vlády č. 361/ 2007 Sb., které plně nahradilo dosavadní nařízení vlády č. 178/2001 Sb. Nařízením č. 361/ 2007 Sb. se stanoví s účinností od 1. ledna 2008 podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Oproti původnímu nařízení vlády, nové nařízení upravuje podmínky ochrany zdraví zaměstnance i osob vykonávajících činnosti a poskytujících služby mimo pracovněprávní vztahy při práci s rizikovými faktory<sup>19</sup>. Mimo to se v nařízení upravují bližší hygienické požadavky na pracoviště, např. na objem vzduchu, prostorové požadavky a další. Působnost nařízení se vymezuje oproti minulému období precizněji a je kladen důraz na přímo aplikovatelné právo ES. V praxi to pak znamená, že nelze toto nařízení vlády použít, pokud jiný právní předpis upravuje stejnou problematiku, a v případě přímo aplikovatelného práva ES je nutno respektovat jeho přednost před národní úpravou, byť by vycházela z příslušných směrnic EU<sup>20</sup>.

ZPr je v souladu nejen s právem evropským, ale i s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána. Na záležitosti, které jsou předmětem úpravy nového zákoníku práce v oblasti BOZP se vztahují jednak úmluvy MOP, především Úmluva č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981 ( vyhlášena pod číslem 20 / 1989 Sb. ) a Úmluva č. 161, o závodních zdravotních službách z roku 1985 ( vyhlášena pod číslem 145/ 1988 Sb.), ale také celá řada dalších mezinárodních smluv, například Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška č. 120/ 1967 Sb.), Evropská sociální charta ( dále též „ESCH“ ) byla Českou republikou ratifikována dne 3. listopadu 1999 (vyhlášena pod č. 14/2000 Sb. m.s), Dodatkový protokol k ESCH byl rovněž ratifikován, vstoupil v platnost a byl vyhlášen pod č. 15/ 2000 Sb. m. s. Přistoupením k této úmluvě se ČR zavázala podávat zprávy o provádění ustanovení Dodatkového protokolu k ESCH.

---

<sup>18</sup> Hůrka,P.,Bezouška, P.,Schmied, Z.,Šubrtová, Z.,Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008,str.284.

<sup>19</sup> § 12 zákona č.309/2006 Sb.

<sup>20</sup> Motyčková, P.,, Podmínky ochrany zdraví při práci od 1.ledna 2008, Práce a mzda č.2/ 2008, ASPI, Praha 2008, str.52.

## 2.4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v českém pracovním právu poměrně hodně rozsáhlá a nepřehledná. Dohromady jde asi o dvě desítky zákonů, nařízení vlády a vyhlášek, nejde ovšem jen o obecně závazné právní normy uveřejňované ve sbírce zákonů, ale i o ostatní předpisy, které nejsou obecně závazné. Mezi předpisy k zajištění BOZP řadíme podle § 349 odst. 1 ZPr předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy<sup>21</sup>, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně, předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a prvky a jinými látkami poškozujícími zdraví. Velký význam pro zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců při práci mají vedle předpisů také pokyny.

BOZP je velice důležitou součástí péče o zaměstnance v pracovním procesu. Práce, kterou zaměstnanec vykonává, by měla být především taková, aby neohrožovala jeho život a zdraví, pracovní podmínky by měly být co nejpríznivější a pracovní prostředí by mělo být co nejvíce přizpůsobováno tělesným a duševním potřebám pracujících osob. Bohužel za současného stavu vědy a techniky není možné odstranit všechna rizika, která s sebou jednotlivé pracovní činnosti nesou. Je však možné do značné míry těmto rizikům předcházet. Právní předpisy proto stanoví celou řadu povinností i omezení zaměstnanci i zaměstnavateli, jejichž úkolem je právě ochrana života a zdraví zaměstnance. Již Listina základních práv a svobod (dále též „LZPS“), vyhlášená jako součást ústavního pořádku ČR, zaručuje ve svém článku 31 každému právo na ochranu jeho zdraví, v článku 28 pak zaručuje zaměstnancům právo na uspokojivé pracovní podmínky a v článku 29 ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu v pracovních vztazích, avšak bezpečnost práce LZPS výslovně nezmiňuje. Tato ústavním pořádkem zaručená práva dále rozpracovává ZPr ve své části páté ( § 101-108 ).

---

<sup>21</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a předpisy vydané k jeho provedení.

Základním a nejdůležitějším cílem BOZP je prevence, tedy předcházení všem negativním důsledkům poškození zdraví při výkonu práce. Platná právní úprava BOZP je ovládána principem **prevence rizik**. Tento pojem ZPr vymezuje v § 102 odst. 2, který ji definuje takto : „ Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. “ V rámci prevence rizik je zaměstnavatel povinen plnit řadu povinností, především zabránit rizikům a omezovat jejich vznik, zhodnotit nevyhnutelná rizika, která nelze odstranit, odstraňovat rizika u zdroje jejich původu, pravidelně kontrolovat úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, provádět jejich hodnocení, zjišťovat příčiny a zdroje a přijímat vhodná opatření k jejich odstranění, dbát na bezpečnost technických zařízení, plánovat prevenci rizik a využívat techniku, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vlivy pracovního prostředí na pracovišti. Zaměstnavatel by měl dále upřednostňovat prostředky kolektivní ochrany<sup>22</sup> před riziky oproti prostředkům individuální ochrany, měl by vhodnou formou seznamovat zaměstnance s riziky, informovat je o jejich vyhodnocení a o výsledcích tohoto vyhodnocení, vést dokumentaci o vyhodnocení rizik a v neposlední řadě udílet zaměstnancům vhodné pokyny k zajištění BOZP<sup>23</sup>. Podle nového zákoníku práce je zaměstnavatel dokonce povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování <sup>24</sup>.

Zaměstnanci i zaměstnavateli musí být jasné, jak zvládat krizové události a jak se například evakuovat. Ať už jde o havárii, požár, povodeň či jinou katastrofu. Tyto základní povinnosti týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců tak, jak je stanoví zákoník práce a související právní předpisy, jsou platné i pro osobu samostatně výdělečně činnou. A to dokonce i v případě, že nemá zaměstnance a odpovídá tak jen sama za sebe.

---

<sup>22</sup> Kolektivní ochranou rozumíme prostředky technického charakter, které zajišťují ochranu více zaměstnancům současně.

<sup>23</sup> Šubrt, B a kolektiv, *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, ANAG, Olomouc 2007, str.92

<sup>24</sup> Ust. § 103 odst. 2 ZPr.

Zaměstnavatel zajišťuje plnění úkolů v prevenci rizik sám v případě, že má nejvýše 25 zaměstnanců a má-li k tomu potřebné znalosti. Pokud má více než 25 až do 500 zaměstnanců, může tyto úkoly plnit také sám, je-li pro to odborně způsobilý, nebo tuto činnost pro něho zajišťuje jedna nebo více způsobilých osob. Jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, kterého zaměstnává v pracovněprávním vztahu. V případě, že má zaměstnavatel více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami<sup>25</sup>.

Jedním z velice významných zákonů v oblasti BOZP je bezesporu již zmiňovaný zákon o BOZP, který je ve vztahu k ZPr zákonem zvláštním<sup>26</sup>. V § 9 odst.1 tohoto zákona je všem zaměstnavatelům obecně stanovena povinnost zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik.

Další povinnosti zaměstnavatele v oblasti ochrany zdraví při práci jsou zakotveny zejména v ustanoveních § 37, § 40, § 41 a v §106 zákona č. 258/ 2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a rovněž v zákoně č. 20/ 1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do 4 kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis<sup>27</sup>. Hodnocení rizika a minimální ochranná opatření stanoví zvláštní právní předpis ( zákoník práce).

Za dozor nad dodržováním pravidel BOZP je zodpovědný Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty práce. Úřad a oblastní inspektoráty práce kontrolují též dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců a zaměstnanců pečujících o děti a dále výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. Zřízeny byly zákonem č. 251/ 2005 Sb., o inspekci práce. Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení povinností, které se v oblasti BOZP pohybují od 300 000 Kč až do 2 000 000 korun. Zákon ponechal úřadům práce kontrolní působnost na úseku zaměstnanosti a dále v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Dodržování ostatních pracovněprávních předpisů, včetně předpisů

---

<sup>25</sup> Šubr, B a kolektiv, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2007, str.94-95.

<sup>26</sup> Srov. §107 ZPr.

<sup>27</sup> Vyhláška č. 432/ 2003 Sb.

o BOZP, kontrolují orgány inspekce práce. Inspektoráty práce mají působnost ( až na 2 výjimky) vždy pro dva kraje. Celkem je zřízeno osm oblastních inspektorátů práce<sup>28</sup>.

Pro péči o BOZP je charakteristické používání metody přímého státního donucení. Stát vykonává za účelem zvýšení ochrany života a zdraví zaměstnanců, prostřednictvím svých odborových orgánů, kontrolu a dozor nad bezpečností při práci. Náklady vzniklé výkonem kontroly nad BOZP prováděnou odborovými organizacemi hradí stát. Avšak náklady spojené se samotným jejím zajišťováním hradí podle § 101 odst. 6 ZPr vždy zaměstnavatel.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmíme zapomínat ani na povinnosti zaměstnanců. Podle článku 4 odst.1 ústavní LZPS je možno jakékoliv povinnosti ukládat toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod. Každý totiž může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá<sup>29</sup>. Pro stanovení jakýchkoliv povinností zaměstnanců musí být opora v zákoně. ZPr a zákon o BOZP uvádějí některé povinnosti přímo, jiné jsou obsaženy v prováděcích právních předpisech k nim vydaných, není však vyloučeno, že takové povinnosti stanoví sám zaměstnavatel, čímž bude konkretizovat povinnosti uvedené v zákoně. Výčet konkrétních povinností zaměstnanců v oblasti BOZP je v § 106 odst. 4 písm. a) až i) ZPr proveden, na rozdíl od dřívějšího zákoníku práce, taxativně. Zaměstnavatel může bližší specifikaci povinností učinit, již zmíněnými pokyny, které je povinen zaměstnancům udílet k prevenci rizik.

Větší míru obecnosti než pokyny mají vnitřní předpisy zaměstnavatele k BOZP, jejichž vydání se opírá o § 349 odst. 1 ZPr. Vnitřní předpisy mají povahu ostatních předpisů, jsou však svou právní podstatou právními úkony normativní povahy a proto na jejich základě vznikají práva a povinnosti zaměstnanců. Jelikož jde o opatření zaměstnavatele týkající se většího počtu zaměstnanců musí být návrh přepisu před jeho vydáním projednán s odborovou organizací<sup>30</sup>. Pochopitelně jen pokud u zaměstnavatele odbory působí. Ke stanovení povinností zaměstnanců lze využít i pracovního řádu, který

---

<sup>28</sup> Bělina, M a kolektiv, Pracovní právo, 3 doplněné a přepracované vydání, C.H. BECK, Praha 2007, str.322.

<sup>29</sup> Článek 2 odst. 3 Ústavního zákona č.2/ 1993 Sb.,Listina základních práv a svobod, obdobně též čl. 2 odst.4 Ústavního zákona č.1 /1993 Sb., Ústava České republiky.

<sup>30</sup> Srov. § 287 odst.2 písm.g) , též § 286 odst.1 ZPr.

je nejvýznamnějším vnitřním předpisem zaměstnavatele v oblasti pracovního práva a měl by řešit jen zásadní otázky nikoliv podrobnosti<sup>31</sup>.

Konečně mezi významné nositele práv a povinností v oblasti BOZP patří také odborové organizace, které mají právo se účastnit jako zástupci zaměstnanců řešení otázek BOZP a vykonávat na tomto úseku kontrolu. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace mají právo účasti na řešení těchto otázek též zástupci pro oblast BOZP, pokud si zaměstnanci takové zástupce zvolí.

## 2.5 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI ŽEN A MLADISTVÝCH

ZPr stanoví zaměstnavateli v rámci BOZP spoustu povinností ve vztahu k ženám obecně, těhotným a rovněž ženám, které kojí a matkám do devátého měsíce po porodu. Zaměstnavatel je především povinen, jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikových faktorů poškozujících plod matky, informovat o tom zaměstnankyni. Těhotné zaměstnankyně, kojící a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu je zaměstnavatel dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat těhotným ženám, ženám které kojí a matkám pečujícím o dítě mladší devíti měsíců na pracovišti prostory pro odpočinek<sup>32</sup>. Co se týká mladistvých zaměstnanců má zaměstnavatel mimo jiné povinnost zajistit jim dostatečné a jasné pokyny a informace o BOZP, zejména formou seznámení s riziky a opatřeními na ochranu před jejich působením ve vztahu k jejich práci a pracovišti<sup>33</sup>.

Informace a pokyny je zaměstnavatel povinen zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

---

<sup>31</sup> Srov. § 306 ZPr.

<sup>32</sup> Personální a Sociálně právní Kartotéka č.12/ 2008, Linde, Praha 2008, str.6.

<sup>33</sup> Srov. § 103 odst.1 písm.f.) ZPr.

Toto jsou jen některé z povinností, které zaměstnavatel vůči ženám a mladistvým má, dalším povinnostem se věnuji podrobněji v následujících odstavcích.

### **3.kapitola : PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH V ČESKÉ REPUBLICĚ - PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA**

Ženy i mladiství jsou specifickou skupinou pracovníků. Proto je jim třeba věnovat v pracovněprávních vztazích zvýšenou ochranu především s ohledem na faktor biologický a společenský.

V následujících kapitolách se budu nejprve věnovat zvláštním pracovním podmínkám žen a následně zvláštním pracovním podmínkám mladistvých.

#### **3.1 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN**

ČR, stejně jako ostatní státy střední a východní Evropy patří k zemím s vysokým počtem ekonomicky aktivních žen. Na 100 zaměstnaných připadá více než 43 zaměstnankyň. Tento fakt je dán nejen potřebami hospodářského rozvoje společnosti, ale zejména zvyšováním vzdělanosti a kvalifikace žen a jejich snahou po uplatnění této kvalifikace. Statistiky prokázaly, že ženy s vyšším vzděláním mají také větší potřebu zapojit se do pracovního procesu a využít tak své vědomosti, než ženy se vzděláním nižším. Neposledním faktorem, který motivuje ženy k nástupu do zaměstnání je bezpochyby snaha o zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny.

Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky patří mezi nejvýznamnější sociální práva. Proto již Ústava a Listina základních práv a svobod zaručují v oblasti pracovněprávních vztahů základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví s tím, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Zvláštní pracovní podmínky žen můžeme vymezit jako soubor práv žen a soubor povinností zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdraví a možnosti plnění dalších společenských funkcí, zejména jejich poslání



mateřského. V ZPr jsou tyto podmínky nově zařazeny do části desáté nazvané „Péče o zaměstnance“.

Zvláštní pracovní podmínky žen se projevují zejména v úpravě zákazu některých prací, v úpravě odpočinku mezi směnami, noční práce, zvláštní ochrany těhotných žen a matek, která je zobrazena konkrétně v převedení na jinou práci, v úpravě pracovní doby, úpravě vysílání na pracovní cesty, v přestávkách ke kojení, mateřské dovolené a ochraně při skončení pracovního poměru.

Potřeba zvláštních pracovních podmínek žen je odůvodněna biologickými, fyziologickými a do značné míry i společenskými rozdíly mezi muži a ženami. Především poslání ženy jako matky nutí zákonodárce upravit její postavení v pracovněprávních vztazích odlišně. Proto je třeba při určování zvláštních pracovních podmínek žen zohlednit jak faktor biologický, tak faktor společenský. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť, jde např. o práce, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené, o pracoviště příliš hlučná, prašná apod. Z hlediska společenského na ženách stále ještě spočívá převážná část péče o děti a domácnost, zapojení do pracovního procesu by mohlo být překážkou plnění jejich mateřského poslání. Nejvýrazněji se oba tyto faktory projevují u těhotných žen a matek malých dětí. Proto je právní úprava pracovních podmínek provedena diferencovaně, a to jednak pro ženy obecně, jednak pro těhotné ženy a matky malých dětí, kterým je poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích<sup>34</sup>.

### 3.1.1 ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Kromě základních povinností má zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích také povinnosti vyplývající z osobnostních práv zaměstnanců. Pro zaměstnavatele z těchto práv zaměstnanců vyplývá nutnost dodržovat zejména zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců.

---

<sup>34</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 3 doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007, str.335.

Ze zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele vyplývá povinnost zajistit při realizaci pracovněprávního vztahu rovné zacházení mezi zaměstnanci. To znamená stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům zejména při jejich přijímání do pracovněprávního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup při odměňování i jiných peněžitých plněních či plněních peněžité povahy, stejné zacházení v rámci odborné přípravy a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců<sup>35</sup>. Za nerovné zacházení se však nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá věcný důvod spočívající v povaze práce, jenž představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon dané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro její výkon nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za nerovné zacházení se nepovažují ani případy, které stanoví ZPr, mezi nimi i § 238-247, které s ohledem na pohlaví a věk zaměstnance omezují určitým zákonným způsobem jejich práva, zakazují konat některé práce a ukládají zaměstnavatelům další povinnosti. Rozdíly však lze činit mezi zaměstnanci, pokud důvod spočívá v povaze práce, např. z důvodu výkonu obtížnější práce, dosahování lepších pracovních výsledků, delšího trvání pracovního poměru apod.

Zásada zákazu jakékoliv diskriminace platí jak pro diskriminaci přímou, kterou rozumíme jednání nebo opomenutí, kdy zaměstnavatel rozlišuje mezi zaměstnanci přímo na základě diskriminačního znaku, tak i pro diskriminaci nepřímou, což je jednání nebo opomenutí, které je samo o sobě neutrální, avšak následky diskriminace se projeví až v budoucnu. Za diskriminační znaky pak jsou zejména považovány rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení nebo činnost v politických stranách či politických hnutích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině.

Dosavadní zákoník práce obsahoval podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně možností, jakými se lze v těchto případech bránit. Nový zákoník práce upravuje tuto problematiku jen v omezeném rozsahu, protože předpokládal přijetí speciálního zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací ( antidiskriminačního zákona), na který v této souvislosti odkazuje. Tento

---

<sup>35</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 164.

zákon prezident republiky Václav Klaus v dubnu roku 2008 vetoval, poukazoval především na jeho zbytečnost a kontraproduktivnost. Prezident prohlašoval zákon za nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické. Zákon podle Klause neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové, varoval také před tím, že zákon zasáhne do mezilidských vztahů. Sněmovna nakonec po více než roce dne 17. června 2009 přehlasovala prezidentovo veto a schválila antidiskriminační zákon. ČR měla zákon na ochranu před diskriminací mít už při svém vstupu do EU a bez jeho přijetí by jí hrozily stamilionové pokuty ze strany EU. Zákon vyšel ve sbírce zákonů pod číslem 198/ 2009 Sb. a v účinnost vešel v září roku 2009. Přijetím této normy Česká republika konečně splnila svou povinnost implementovat antidiskriminační směrnice EU.

ZPr se o povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace zmiňuje v základních zásadách, dále v § 16 a § 17 a dále v § 110, § 279 a § 316.

Pokud by se zaměstnanec cítil poškozen z hlediska porušení zásady rovného zacházení či zákazu diskriminace, má možnost se formou stížnosti domáhat ochrany u příslušného inspektorátu práce nebo může podat žalobu k soudu. Žalobce je v soudním řízení zvýhodněn tím, že občanskoprávní předpisy stanoví povinnost žalovaného nést důkazní břemeno ve sporech týkajících se diskriminace<sup>36</sup>.

Nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou bohužel v dnešní době, dle mého názoru, častým jevem. Pro budoucího zaměstnavatele je většinou výhodnější přijmout zaměstnance mužského pohlaví, kterého neovlivní budoucí situace v rodině, který neodejde na mateřskou dovolenou nebo nebude žádat volno z práce, z důvodu nemoci dítěte. I když v dnešní době již roli péče o rodinu stále častěji zastávají i muži, je však stále pravděpodobnější, že tuto úlohu v dané rodině zastane žena.

Na tomto místě bych ráda uvedla rozsudek Městského soudu v Praze, který se zabýval právě diskriminací žen v zaměstnání. V tomto rozsudku č.j. 13Ci 399/2005 – 101, šlo o případ ženy, která pracovala v makléřské společnosti v Praze jako ekonomka, nastoupila na místo po kolegovi – muži. Když zjistila, že její roční mzda je o 178 643 Kč nižší než mzda jejího předchůdce, rozhodla se svého zaměstnavatele žalovat pro přímou mzdovou diskriminaci z důvodu pohlaví. Argumentovala tím, že měla pro

---

<sup>36</sup> Srov. § 133a zákona č.99/ 1963 Sb., občanský soudní řád.

danou práci vyšší kvalifikaci než její předchůdce, převzala po svém kolegovi všechny jeho úkoly a navíc vyzvedávala v rámci pracovní náplně několika milionovou hotovost bez ozbrojené stráže. Zaměstnavatel jejímu tvrzení oponoval tvrzením, že k diskriminaci nemohlo dojít, neboť žalobkyně nevykonávala srovnatelnou práci, tvrdil že žalobkyně přebrala po svém předchůdci jen část agendy a navíc v důsledku prodeje investičních fondů a snižování agendy došlo naopak ke snížení objemu práce. Soud nakonec rozhodl v neprospěch žalobkyně. Shledal, že pracovní náplň obou pracovníků byla kvalitativně a částečně kvantitativně odlišná a dal za pravdu zaměstnavateli.

Tento rozsudek je však hned z několika důvodů zarážející : 1. soud akceptoval tvrzení zaměstnavatele, že práce obou zaměstnanců byla odlišná, aniž by toto tvrzení zaměstnavatele bylo jakkoliv podloženo, 2. soud ani nezkoumal tvrzení žalobkyně o úkonech, které její předchůdce nedělal - například vyzvedávání několikamilionové hotovosti bez ozbrojené stráže, 3. soud se v tomto případě ani nevypořádal s úpravou dělení důkazního břemene obsaženou v § 133a OSŘ – žalovaná v řízení prokázala odlišné, méně příznivé zacházení, na základě čehož měl soud konstatovat přesun důkazního břemene na žalovaného a požadovat po něm prokázání faktu, že situace žalobkyně a jejího předchůdce nebyla srovnatelná, a neměl se spokojit jen se zpochybněním srovnatelnosti.

Je zjevné že v daném případě činilo soudu potíže zejména vyhodnocení skutkové situace<sup>37</sup>.

### 3.1.2 ZÁKAZY NĚKTERÝCH PRACÍ A PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

Jak jsem uvedla výše, poslání žen jako matek a fyziologické zvláštnosti jejich organismu nedovolují, aby ženy byly bez nepříznivých důsledků na svůj zdravotní stav, těhotenství nebo mateřství a zdravý vývoj svých dětí zaměstnávány všemi pracemi, které vykonávají muži. Hlavní cesta ke zlepšení pracovních podmínek žen je v soustavném odstraňování těžkých a namáhavých prací včetně zavádění malé

---

<sup>37</sup> Havelková, B., Rovnost v odměňování mužů a žen, Auditorium, Praha 2007, str.88-89

mechanizace a odstraňování příčin zdraví škodlivých prací, jakož i vyloučení těhotných žen a matek po porodu i všech ostatních žen z výkonu některých škodlivých prací<sup>38</sup>. U žen je třeba dále omezovat práce, při kterých jsou vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu, které by mohlo způsobit trvalé snížení jejich plodnosti, obtíže při péči o děti apod.

Zákazy prací pro zaměstnankyně se vztahují nejenom na práce konané v pracovním poměru, ale i pro práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti<sup>39</sup>.

### 3.1.2.1 PRÁCE ZAKÁZANÉ VŠEM ŽENÁM

ZPr v první řadě obsahuje v § 238 tzv. generální zákaz, kde zakazuje konat určité práce všem ženám. Toto ustanovení je spíše pozůstatkem historických snah o zvláštní ochranu žen při práci. Ženy tak nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí, při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Z tohoto zákazu připouští ZPr pár výjimek, a to pro ženy, které v takovém prostředí vykonávají řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, nebo které vykonávají zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a práce, které nejsou manuální, a které je nutno občas konat pod zemí. Do tohoto ustanovení je promítnut závazek, který ČR přijala Úmluvou MOP č. 45/1935, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů. Smluvní strany této úmluvy byly povinny zajistit ve vnitrostátním zákonodárství absolutní zákaz práce žen v podzemí a dolech s jistými výjimkami. Jelikož je ale ČR vázána komunitárním právem, dostala se tato úmluva do rozporu se směrnicí číslo 76/207/EHS, ve znění směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Za situace, kdy byl stát postaven před skutečností, že má splnit mezinárodní závazky, které si vzájemně odporují, jevílo se korektním řešením vypovězení zmíněné úmluvy Mezinárodní organizace práce<sup>40</sup>. Poslanecká sněmovna schválila vypovězení uvedené Úmluvy dne 5.2.2008 a Senát dne 16.1.2008. Předsedovi vlády byla věc

<sup>38</sup> Jouza, L., Průvodce pracovní právními minimy zaměstnavatele II, TAVA GRAPHICAL, s.r.o, Praha 2006, str.6.

<sup>39</sup> Bělina, M. a kolektiv, Zákoník práce:komentář, C.H.BECK, Praha 2008, str.601.

<sup>40</sup> Vysokajová, M., Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007, str. 340.

předložena k podpisu dne 15.2.2008. Úmluva MOP č. 45/ 1935 byla pro ČR vypovězena dne 24. dubna 2009<sup>41</sup>. Zrušení zákazu práce žen v podzemí je však záležitostí s minimálním dopadem na praxi, neboť v ČR nejsou signály, že by ženy měly zájem nastoupit na práce konané v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol se stanovenými výjimkami<sup>42</sup>.

### 3.1.2.2 PRÁCE ZAKÁZANÉ ŽENÁM TĚHOTNÝM, KOJÍCÍM A MATKÁM DO KONCE DEVÁTÉHO MĚSÍCE PO PORODU

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně - matky do 9 měsíce po porodu nesmějí být zaměstnávány též pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Tyto práce jsou vymezeny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví 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, která nabyla účinnosti 4. září 2003. Tento předpis zrušil vyhlášku č. 261/ 1997 Sb., která platila téměř 6 let. Zásadní rozdíl mezi oběma vyhláškami je v tom, že nový předpis neupravuje zákazy prací všem ženám, ale jen ženám těhotným, kojícím, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým. Vyhláška se vztahuje na všechny zaměstnavatele včetně podnikatelů, družstev, rozpočtových organizací apod. a v rozsáhlém ustanovení § 2 stanoví taxativní, jednoznačný a pro danou právní úpravu neměnitelný výčet prací, které jsou zakázány těhotným ženám. Mezi tyto práce patří například práce spojené s fyzickou zátěží, která je neúměrná změnám organismu v těhotenství, práce spojené s psychickou zátěží, práce s jedy odpovídající pracím s chemickými látkami vysoce toxickými, zakázané práce s cytostatiky jsou vyhláškou taxativně rozděleny na práce s cytostatiky při výrobě, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky. Dále mezi práce zakázané těhotným zaměstnankyním vyhláška zařazuje práce spojené s chovem zvířat, který by mohl být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu. Účelem ustanovení je ochrana

<sup>41</sup> Hochman J., Kottbauer, A, Úlehlová H., Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, Linde, Praha 2008, str.633-634.

<sup>42</sup> Kocourek, J., Zákoník práce, Eurounion Praha s.r.o, Praha 2009.

zdraví těhotných žen pracujících ve veterinární službě či při péči a ošetřování zvířat, která představují možné nebezpečí kopnutí, povalení, přimáčknutí apod. Vyhláška počítá i se situací, kdy bude nutné řešit ochranu zdraví mladistvé, která je těhotná. Rozsah prací zakázaných skupině mladistvých žen, které jsou těhotné, se proto rozšiřuje i na zákaz prací, které by jinak mladiství mohli konat z důvodu přípravy na budoucí povolání<sup>43</sup>. A uplatňuje se v praxi ten zákaz, který je pro mladistvé ženy nejpřísnější<sup>44</sup>.

Vyhláška dále stanoví práce zakázané ženám, které kojí a matkám do konce devátého měsíce po porodu<sup>45</sup>.

ZPr stanoví, že těhotná žena, žena, která kojí a matka do konce devátého měsíce po porodu nesmí být též zaměstnávána pracemi, pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá. Zde je pamatováno na případy, kdy těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu nemůže konat určitou práci bez nebezpečí potratu nebo jiného ohrožení svého zdraví nebo zdraví dítěte. Ohrožení těhotenství nebo zdravotního stavu musí být doloženo lékařským posudkem, který zpravidla vystavuje ošetřující lékař zaměstnankyně. Vždy záleží na posouzení zdravotního stavu konkrétní zaměstnankyně, jelikož zdravotní nezpůsobilost k výkonu prací se může týkat i prací, které ostatní zaměstnankyně mohou bez obtíží vykonávat.

Koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu práci, která je těmto ženám zakázána, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, resp. mateřství, je zaměstnavatel povinen jí takovou práci dále nepřidělovat a převést ji podle § 239 odst. 1 ZPr na jinou vhodnou práci. Ochrana zaměstnankyň, které kojí se tu poskytuje bez ohledu na dobu po porodu a věk dítěte. Zaměstnavatel je při převedení na jinou práci povinen přihlížet k tomu, aby práce, na kterou zaměstnankyni převádí, pro ni byla vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu, schopnostem, a pokud možno i kvalifikaci. Zaměstnavatel by tak měl ženě nabídnout v první řadě práci, která odpovídá její pracovní smlouvě, není-li to možné, dále práci, která odpovídá její kvalifikaci, nemá-li však takové pracovní místo volné, nabízí dále práci, která se její kvalifikaci blíží. Převedení ženy není závislé na jejím souhlasu. V okamžiku, kdy odpadne důvod

---

<sup>43</sup> Srov. § 6 odst.2 vyhlášky č. 288/2003 Sb.

<sup>44</sup> Bělecký M., Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, Práce a mzda, č.4/2008, ASPI, Praha 2008, str.17.

<sup>45</sup> Srov. § 3 a 4 vyhlášky č.288/2003 Sb.

převodu, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnankyni zpět na její původní pracovní místo. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnankyní důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Po dobu převedení náleží zaměstnankyni mzda ( plat ) za práci, kterou po převedení vykonává. Je- li mzda ( plat) zaměstnankyně nižší než výdělek před převedením, náleží zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění<sup>46</sup>. Nemá – li zaměstnavatel pro zaměstnankyni jinou vhodnou práci, na kterou by ji mohl převést, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZPr. Zaměstnavatel nemůže zaměstnankyni původní práci přidělovat a náleží jí náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel je dále povinen převést těhotnou ženu pracující v noci na denní práci, pokud o to požádá <sup>47</sup>.

### 3.1.3 PRÁCE PŘESČAS, PRACOVNÍ CESTY A PŘELOŽENÍ

Práce přesčas, pracovní cesty a přeložení by mohly být především pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o malé děti nejen psychickou a fyzickou zátěží, ale i příčinou dalších problémů při výchově dětí.

Z tohoto důvodu také zákoník práce v § 241 odst. 3 stanoví absolutní zákaz práce přesčas těhotných zaměstnankyň, to znamená, že výkon práce přesčas není možné s těhotnou zaměstnankyní ani dohodnout. Tuto práci nemůže těhotná zaměstnankyně konat ani kdyby s jejím výkonem souhlasila. Zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit, po dohodě s nimi ji však konat mohou. Práci přesčas přitom rozumíme práci konanou nad rámec týdenní pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Dalším problémem pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o dítě představuje vysílání na pracovní cesty. Pracovní cestou rozumíme časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. S vysláním na pracovní cestu musí zaměstnanec vyslovit souhlas. Takový souhlas bývá často ujednán se zaměstnancem v pracovní nebo jiné smlouvě a má tak jakousi generální povahu. Zaměstnanec pak může být vyslán zaměstnavatelem na pracovní cesty bez nutnosti jednotlivého souhlasu před každou

<sup>46</sup> Srov. § 42-44 zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění.

<sup>47</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 165-166.



pracovní cestou. Na pracovní cestě koná zaměstnanec práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na tuto cestu vyslal<sup>48</sup>.

Podmínky vysílání těhotných žen a žen pečujících o děti na pracovní cesty upravuje zákoník práce v § 240, ustanovení tohoto paragrafu je speciálním k § 42 odst.1 ZPr a vztahuje se na těhotné zaměstnankyně a dále bez rozlišení pohlaví na všechny zaměstnance za podmínky, že pečují o dítě do věku 8 let<sup>49</sup>. Tito zaměstnanci smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. V případě osamělé zaměstnankyně toto omezení trvá do 15 let věku dítěte. Rozdíl oproti obecnému vysílání na pracovní cesty je v tom, že v těchto případech zákon požaduje souhlas zaměstnankyně s každou pracovní cestou, obecný souhlas s vysíláním na pracovní cesty stanovený v pracovní smlouvě zde nestačí.

Pojem přeložení je vymezen v § 43 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. A právě zde si můžeme všimnout dalšího marginálního rozdílu při přeložení těhotné ženy nebo ženy pečující o dítě, ty je totiž možno přeložit jen na jejich žádost. Dle mého názoru má toto ustanovení diskriminační ráz, jelikož nedává zaměstnavateli vůbec možnost těmto zaměstnankyním přeložení nabídnout.

### 3.1.4 ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Různé možnosti úpravy pracovní doby jsou nejtypičtějším a nejširším druhem zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a žen pečujících o malé děti, poněvadž určení délky pracovní doby, její rozvržení, případné krácení, rozvrh pracovních směn a určení začátku i konce pracovní doby jsou jednou ze základních pracovních podmínek obecně<sup>50</sup>.

V době těhotenství a hlavně pak v době, kdy zaměstnankyně pečuje o malé dítě nemůže zpravidla pracovat na plný pracovní úvazek, pracovněprávní předpisy se proto snaží vytvářet podmínky pro současnou realizaci zaměstnání a péči o děti zaměstnankyně. To se promítá v dalších povinnostech stanovených zaměstnavateli,

<sup>48</sup> Srov. § 42 odst.1 ZPr.

<sup>49</sup> Bělina, M. a kolektiv, Zákoník práce:komentář,C.H.BECK,Praha 2008,str.605.

<sup>50</sup> Právo a rodina č.2/2005, Linde, Praha 2005,str.9.

především úpravy délky pracovní doby jako např. úpravy počátku a konce směn, návaznost na dopravní spoje či určení časového úseku dne určeného k výkonu práce.

Úprava pracovní doby je zakotvena v § 241 ZPr a sleduje ochranu zaměstnankyň pečujících o dítě. Zaměstnavatel je povinen při rozvrhování zaměstnanců do směn přihlídnout k individuálním potřebám těchto zaměstnankyň. Požádá-li zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, nebrání – li tomu vážné provozní důvody. Vážnost provozních důvodů je však třeba zkoumat v každém individuálním případě. Obecně lze říci, že vážnými provozními důvody mohou být jen takové, při nichž by zaměstnavatel nemohl významnou měrou plnit své úkoly, kdyby měl přistoupit na požadovanou kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnankyně nevyhoví pro vážné provozní důvody, musí tyto důvody dostatečně přesně vymezit. I když pro žádost zaměstnance ani pro vyjádření zaměstnavatele není předepsána písemná forma, je tato forma zárukou větší jistoty, zejména v případě odmítavého postoje zaměstnavatele, a proto ji lze jen doporučit.

Ačkoliv však částečné úvazky slouží jako vhodná varianta harmonizace práce a rodiny v období péče o malé děti a pracovní poměry na kratší pracovní úvazek požívají naprosto stejné ochrany jako pracovní poměry na plný úvazek, mají také své nevýhody. Kromě prohlubujících se důsledků segregace trhu podle pohlaví je dále upozorňováno na fakt, že ženy pracující na zkrácený úvazek vykazují nižší míru sociálních zaměstnaneckých výhod i jistot. Dále žena musí často v mnohých případech zvládat stejný objem práce, kterou její kolegyně dělají celou směnu, což způsobuje narůstání neplacených přesčasových hodin a často i stres vyvolaný neschopností dokončit práci ve stanoveném čase. Pro tyto nevýhody využívá možnosti práce na kratší úvazek u nás jen malé procento žen.

Vhodným řešením úpravy pracovní doby, pro uvedené kategorie zaměstnankyň, je zavedení pružné pracovní doby. Výhoda pružné pracovní doby spočívá v tom, že si zaměstnankyně samy podle svých potřeb volí začátky a konce pracovních směn v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Je jim tak umožněno realizovat své osobní resp. rodinné záležitosti pokud možno mimo pracovní dobu. Při pružné pracovní době je mezi dva úseky volitelné pracovní doby vložen

časový úsek nazývaný základní pracovní doba, v němž je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti. Celková délka pracovní doby za jeden pracovní den nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel dále určí období, v němž se pružná pracovní doba uplatňuje, toto období nesmí být delší než 4 týdny. V rámci takto stanoveného období je zaměstnanec povinen odpracovat pracovní dobu připadající na toto období. Jednou z dalších výhod pružné pracovní doby je skutečnost, že překážky v práci se započítávají do pracovní doby, resp. za ně zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy pouze v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Pružnou pracovní dobu bohužel nelze využít ve všech pracovních oborech, klasickým případem je výroba, kde se stále jeví jako nejefektivnější směnný provoz. S neustále postupujícím pokrokem se dá ovšem očekávat, že pružná pracovní doba brzy pronikne i do oborů, ve kterých v současné době není možná. V ČR bohužel není situace ohledně pružné pracovní doby příliš uspokojivá, v roce 2006 ji využívalo pouhých 8 procent žen a i když se její využívání za poslední roky zvýšilo a stále se zvyšuje, bylo by do budoucna vhodné tento prostředek sladění rodinného života a práce pro jeho výhody více využívat.

V posledních letech se také stále více rozmáhají nová opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života zaměstnankyň, zejména taková, při kterých si zaměstnankyně sama určuje rozvrh pracovní doby a zaměstnavatele zajímá jen výsledek práce, do rozvrhu pracovní doby nezasahuje. Takovými formami práce jsou např. práce doma, teleworking, individuální rozvrh apod. Zejména práce doma se stává stále více populárnější a stále více oblíbenou zejména mezi ženami na mateřské dovolené, jelikož s sebou přináší spoustu výhod, zejména pohodlí, zaměstnankyně nemusí nikam dojíždět a může práci vykonávat z domova, což jí umožňuje skloubit péči o dítě s prací. Další výhodou je volná pracovní doba, zaměstnankyně si může určit své pracovní nasazení podle sebe nebo podle svého dítěte tak, aby jí co nejvíce vyhovovala. Specifickou formou domácí práce je teleworking, je to práce, která je zaměřena na domácí zpracování dat a informací, k jejichž přenosu od zaměstnavatele a zpět slouží internet. V ČR však teleworking není zatím příliš rozšířen.

Tyto a další formy práce tak napomáhají ženám v pracovní aktivitě v období, kdy plní své mateřské povinnosti.

Dle mého názoru, ZPr v současné době nabízí poměrně bohatou škálu možností úpravy pracovní doby, a proto si myslím, že by tyto pracovní možnosti měly ženy, jimž

mohou výrazně pomoci na poli sladřování rodiny a práce, výrazněji a častěji využívat, případně se vůči zaměstnavatelům důrazněji domáhat svých práv.

Úpravy pracovní doby se týkal i jeden z případů, který byl souzen před českými soudy. Jednalo se o žalobu soudkyně obvodního soudu pro Prahu 2, která řádala svého zaměstnavatele o zkrácení týdenní pracovní doby na 20 hodin, jelikož se stará o dvě děti mladší 15 let. Její nadřizený jí nejdřívě toto zkrácení schválil, ale později jí zaslal dopis, kde uvedl, že tuto úpravu ruší s ohledem na vážné provozní důvody spočívající v personální situaci soudu. Soudkyně tedy podala žalobu, kde mimo jiné také tvrdila, že byla diskriminována z důvodu pohlaví, jelikož byla ignorována její zákonem zaručená práva na ochranu mateřského poslání. Diskriminace a nerovný přístup žalovaného se podle žalobkyně projevil též v tom, že jiné soudkyni, pečující o dítě mladší 3 let, umožnil v rozhodné době pracovat po zkrácenou pracovní dobu a dvěma soudcům bylo dovoleno nastoupit stáž mimo soud žalovaného. Soud prvního stupně ve svém rozsudku č.j. 10 C 5088/2004-96 souhlasil s námitkami žalobkyně a uznal žalobu. Při svém rozhodování dospěl k závěru, že dlouhodobé nedostatečné personální obsazení soudu soudci není vážným provozním důvodem ve smyslu §241 odst. 2 ZPr, neboť nemá původ v provozu ( práce soudce je samostatná, nezávislá, a to i na práci kolegů). Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz ( plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele), lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Dále podle soudu byla též žalobkyně nepřímě diskriminována na základě pohlaví a povinností k rodině neboť v době, kdy řádala o úpravu stanovené pracovní doby, byli uvolněni jmenovaným soudem 2 soudci na stáž u vyššího soudu a jiné soudkyni byla zkrácená pracovní doba povolena. Jelikož se žalovaný k otázce diskriminace nijak nevyjádřil, je dle § 133a OSŘ třeba považovat diskriminaci za prokázanou.

S názorem soudu prvního stupně se ztotožnil i odvolací Krajský soud ( rozsudek č.j. 23 Co 331, 332/2005-142), a tak žalovaný zaměstnavatel podal dovolání k Nejvyššímu soudu.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku č. 21 Cdo 612/2006 však s názory odvolacího soudu nesouhlasil, rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Hlavní otázkou v této věci bylo zjistit, zda

zaměstnavateli brání v povolení kratší týdenní pracovní doby provozní důvody dle § 241 odst. 2 ZPr. Nejvyšší soud konstatoval, že se konkrétními provozními důvody nezabýval, ale položil určitá vodítka pro zhodnocení provozních důvodů ( s tím, že pracovní vztahy soudkyň a soudců jsou složitější a nevztahuje se na ně jen ZPr ) a položil tak základy pro opětovné rozhodnutí soudu prvního stupně.

V otázce diskriminace, kterou namítala žalobkyně, neuznal Nejvyšší soud argumentaci soudu prvního stupně. Nejvyšší soud konstatoval, že v tomto případě se nejednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví, jelikož ustanovení o možnosti zkrácení pracovní doby z důvodů uvedených v § 241 odst. 2 ZPr se vztahuje i na muže. Nejvyšší soud nesouhlasil ani s názorem soudu prvního stupně, že byla žalobkyně nepřímo diskriminována, jelikož ze samotného tvrzení žalobkyně, že v rozhodné době bylo jiné soudkyni zkrácení pracovní doby povoleno a dva soudci byli vysláni na stáž u vyššího soudu žádná diskriminace (přímá nebo nepřímá) žalobkyně podle jejího pohlaví bez dalšího ještě nevyplývá, rozhodující tu totiž není přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace opravdu vyplývá. I když žalovaný zaměstnavatel za řízení netvrdil a neprokazoval podle ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ opak nebylo možné již z tohoto důvodu považovat nepřímou diskriminaci žalobkyně z důvodu pohlaví ze strany žalovaného za prokázanou<sup>51</sup>.

### 3.1.5 PŘESTÁVKY KE KOJENÍ

Vedle řádných přestávek v práci na jídlo a oddech má zaměstnankyně, která kojí, právo na přestávku ke kojení dítěte. Přestávky ke kojení představují zvláštní druh přestávek v práci, které je zaměstnavatel povinen kojícím zaměstnankyním poskytnout, a která se nezapočítává do běžné přestávky v práci. Tato přestávka se poskytuje za podmínky, že matka své dítě kojí a dítě není starší než 1 rok a 3 měsíce. Pokud by

---

<sup>51</sup> [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

matka své dítě kojila i po této době, právo na zvláštní přestávku jí dále nevzniká<sup>52</sup>. Počet a délka přestávek ke kojení je stanovena v závislosti na věku dítěte. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, náleží na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Jestliže pracuje zaměstnankyně po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, má nárok pouze na 1 půlhodinovou přestávku, a to na každé dítě do konce 1 roku věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a kojící ženě za ně náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Také doba, kdy žena přestávku v rámci své pracovní doby čerpá záleží zcela na ní.

Právní úprava přestávek ke kojení je v ZPr nezbytná s ohledem na mezinárodní závazky ČR, i když tyto přestávky nejsou v praxi často využívány, jelikož většina zaměstnankyň, v době, kdy své dítě kojí, čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Právo kojící ženy na tyto přestávky je zajištěno v souladu s Evropskou sociální chartou.

### 3.1.6 OCHRANA PRACOVNÍHO POMĚRU TĚHOTNÝCH ZAMĚSTNANKYŇ A ZAMĚSTNANKYŇ PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ

ZPr ve snaze zabránit obcházení zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň pečujících o děti, poskytuje těmto zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ovšem ve srovnání s dřívějšími právními úpravami jsou chráněny pouze těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně pečující o děti na mateřské nebo rodičovské dovolené. Je-li žena

---

<sup>52</sup> Bělina, M. a kolektiv, Zákoník práce:komentář,C.H.BECK,Praha 2008,str.608.

těhotná, na mateřské nebo rodičovské dovolené, tedy v tzv. „ochranné době“<sup>53</sup>, nelze jí dát výpověď. Výpověď, která by jí v této době byla doručena by byla neplatná. Z tohoto obecného zákazu platí výjimky uvedené v § 54 ZPr. Výpověď lze dát zaměstnankyni vždy, pokud se jedná o výpověď z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ( § 52 písm. a) a b) ZPr). Jde vlastně o případy, kdy dochází k faktické nemožnosti dále přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Neplatí to však v případě organizačních změn, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. S těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnankyní, která čerpá rodičovskou dovolenou, však může ještě zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu, pro který může pracovní poměr zrušit okamžitě<sup>54</sup>, tj. z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, nebo z důvodu pravomocného odsouzení k trestu odnětí svobody za úmyslný trestný čin<sup>55</sup>. Výpověď z ostatních důvodů však dát nelze. Stane-li se zaměstnankyně těhotnou, resp. odejde-li na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou ve výpovědní době, tzn. výpověď jí byla doručena před touto skutečností, je výpověď platná, avšak pracovní poměr se prodlužuje. Byla-li výpověď dána před začátkem těhotenství nebo mateřské, resp. rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, doba trvání těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, ledaže žena prohlásí, že na prodloužení netrvá. Při výpovědi dané před nástupem na mateřskou dovolenou z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské dovolené, skončí výpovědní doba až současně s mateřskou dovolenou ( § 54 písm.b) zákoníku práce)<sup>56</sup>.

Právní úprava dále chrání zaměstnankyně z důvodu těhotenství a mateřství před okamžitým zrušením pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je

---

<sup>53</sup> Srov. § 53 odst. 1 písm. d.) ZPr.

<sup>54</sup> Srov. § 52 písm. g) ZPr.

<sup>55</sup> Srov. § 55 ZPr.

<sup>56</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 169.

jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. Tím se také liší od výpovědi, kde dochází ke skončení pracovního poměru až uplynutím výpovědní doby. Zaměstnavatel tedy nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Avšak, jak jsem již uvedla výše, může s nimi z důvodů, pro které by mohl jinak zrušit pracovní poměr okamžitě, rozvázat pracovní poměr výpovědí. To neplatí pouze pro zaměstnankyně na mateřské dovolené, zde platí absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru. To znamená, že z důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze s těmito zaměstnankyněmi rozvázat pracovní poměr ani výpovědí.

V souladu se zásadou rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích mohou požívat ochranu v těchto vztazích při péči o dítě též muži, jelikož se však ve své práci zabývám zaměstnáváním a ochranou žen a mladistvých, není tato problematika pro mou práci stěžejní, a proto se jí dále nevěnuji.

### 3.1.7 PŘEKÁŽKY V PRÁCI V SOUVISLOSTI S PÉČÍ O DÍTĚ

V pracovněprávních vztazích mohou nastat situace, kdy zaměstnanec nemůže konat svou práci podle pracovní smlouvy, jelikož mu v jejím výkonu brání určité objektivní právní skutečnosti. Tyto objektivní právní skutečnosti právní nauka nazývá překážky v práci na straně zaměstnance. Při překážce v práci vzniká zaměstnanci na základě právního předpisu nebo dohody se zaměstnavatelem právo na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy. ZPr považuje za překážky v práci při péči o dítě především mateřskou a rodičovskou dovolenou, to však v souvislosti s péčí o dítě nejsou překážky jediné.

#### 3.1.7.1 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Mateřská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci a zaměstnavatel je po dobu jejího trvání povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez



náhrady mzdy. Splní-li však zákonné podmínky má žena právo na peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění. Tuto dávku od 1.1.2009 nově vyplácí Okresní správa sociálního zabezpečení, dříve byla zaměstnankyním vyplácena zaměstnavatelem. Mateřská dovolená se poskytuje v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě zaměstnankyni, která dítě porodila. Její délka činí 28 týdnů a v případě vícečetného porodu 37 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně určuje sama, zákon pouze stanoví, že tomu tak je zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem<sup>57</sup>. Pokud zaměstnankyně před porodem vyčerpá méně než šest týdnů proto, že porod nastal dříve, přísluší jí mateřská dovolená v celém rozsahu, tj. po dobu 28. týdnů, popř. 37 týdnů. Avšak pokud zaměstnankyně nevyčerpala celých šest týdnů před porodem z jiných důvodů, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22, popř. 31 týdnů. V případě, že se dítě narodí mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v rozsahu 14 týdnů.

V praxi se však stále častěji vyskytují případy, kdy zaměstnankyně nehodlá na mateřskou dovolenou nastoupit buď vůbec, nebo hodlá vyčerpat mateřskou dovolenou v kratším než zákonem stanoveném rozsahu a sleduje tak dřívější návrat do zaměstnání. Dne 1. ledna 2009 nabyl účinnosti nový zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, od kterého lze očekávat, že počet těchto případů ještě zvýší tím, že přináší úpravu tzv. „střídavé péče“, podle níž nárok na peněžitou pomoc má též pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Takovou dohodu lze uzavřít na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte. ZPr v tomto směru převzal dosavadní právní úpravu a stanoví striktní požadavek, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Chce-li se tedy zaměstnankyně vrátit do práce z mateřské dovolené před uplynutím její zákonné délky, může se tak stát jen při dodržení uvedených minimálních limitů. V takovém případě mateřská dovolená skončí dříve, a pokud by na ni zaměstnankyně chtěla ještě

---

<sup>57</sup>Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubrtová, Z., Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008, str. 492.

znovu nastoupit, musí jí to zaměstnavatel umožnit, avšak mateřská dovolená proběhne již jen ve zbytku její zákonné délky, neprodlužuje se tedy o dobu jejího přerušení<sup>58</sup>.

O nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou musí být zaměstnavatel zaměstnankyní řádně vyrozuměn. Jakou formou se tak má stát zákon nestanoví, zpravidla se však tak děje v souvislosti s uplatněním nároku zaměstnankyně na peněžitou pomoc v mateřství, o níž žádá právě prostřednictvím zaměstnavatele.

Při nástupu do práce po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni na její původní práci a pracoviště. Toto pravidlo se snaží zajistit ženě stejné postavení, jaké měla před nástupem na mateřskou dovolenou. Z praktického hlediska je však jeho právní účinek mizivý, neboť po zařazení se již na tuto zaměstnankyni vztahuje obecná právní úprava, která umožňuje zaměstnavateli přidělovat jí jakoukoliv práci, která odpovídá pracovní smlouvě<sup>59</sup>.

### 3.1.7.2 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Také rodičovská dovolená patří, stejně jako mateřská dovolená, mezi důležité osobní překážky v práci podle § 191 ZPr. Institut rodičovské dovolené především nahradil institut další mateřské dovolené.

Do zákoníku práce byl institut rodičovské dovolené zakotven s účinností od 1. ledna 2001 jeho novelou uskutečněnou zákonem č. 155/ 2000 Sb. v souladu se směrnicí Rady č. 96/34 ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené. Základním požadavkem této směrnice je zajistit právo na rodičovskou dovolenou oběma rodičům. V souladu s tím je rodičovská dovolená v zákoníku práce koncipována tak, aby nárok na ni mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte a rovněž fyzickým osobám, které převzaly dítě do své péče nahrazující péči rodičů<sup>60</sup>. Rodiče mohou dovolenou čerpat současně, nebo se i vzájemně střídat.

Rodičovská dovolená je pracovní volno poskytované v souvislosti s péčí o dítě do 3 let jeho věku. Matce dítěte se poskytuje rodičovská dovolená po skončení mateřské

---

<sup>58</sup> Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubrtová, Z., Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008, str. 493.

<sup>59</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 170.

<sup>60</sup> Srov. § 197 ZPr.

dovolené a otcí od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let<sup>61</sup>. Rodičovskou dovolenou je možno čerpat i po částech. Zaměstnankyně popř. zaměstnanec se mohou po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o jaký požádali, vrátit do zaměstnání a poté opět o poskytnutí této dovolené požádat. Po dobu jejího trvání náleží pracovní volno bez náhrady mzdy.

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec vždy požádat zaměstnavatele, který je povinen jim v jejich žádosti vyhovět. Jelikož ZPr formu žádosti nestanoví, může být žádost učiněna i ústně. Z praktických důvod bude však jistě vhodnější učinit tak písemnou formou.

Hmotné zabezpečení během rodičovské dovolené je poskytováno ze systému státní sociální podpory. Splňuje - li rodič podmínky stanovené zákonem<sup>62</sup>, má nárok na rodičovský příspěvek. Tento příspěvek je opakující se obligatorní dávkou nezávislou na příjmu příjemce. S účinností od 1.1.2008 došlo k zásadní koncepční změně právní úpravy rodičovského příspěvku. Výše této dávky již není odvozena od částek životního minima, ale je stanovena pevnou absolutní částkou a je pobírána ve třech tzv. rychlostních režimech, a to do dvou, tři nebo čtyř let věku dítěte. Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a který o tento příspěvek požádal si může vybrat, zda bude čerpat příspěvek ve zvýšené výměře do dvou let věku dítěte, v základní výměře do tří let věku dítěte nebo ve snížené výměře do čtyř let věku dítěte. Jedná-li se o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, je možné příspěvek pobírat až do sedmi let jeho věku. Avšak i když mohou rodičovskou dovolenou využít oba rodiče současně, souběh rodičovských příspěvků možný není, tento příspěvek náleží jen jednomu z nich. Nárok na příspěvek vůbec nevznikne pokud je čerpána peněžitá pomoc v mateřství.

V praxi bohužel často dochází k mylnému ztotožňování rodičovské dovolené s dobou, po kterou lze poskytovat rodičovský příspěvek. Toto ztotožňování je však chybné, neboť rodičovská dovolená ( s výjimkou převzetí dítěte do péče), jak jsem uvedla výše, ze zákona končí nejpozději dnem, v němž dítě dosáhlo věku 3 let, zatímco

---

<sup>61</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007, str. 297.

<sup>62</sup> Zákon č.117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

rodičovský příspěvek, lze poskytovat do 2, 3 nebo 4 let věku dítěte. Poskytování rodičovského příspěvku zásadně není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.

Pokud jde o návrat na trh práce z rodičovské dovolené ovlivňují motivaci matky především její kvalifikace dosažená před nástupem na rodičovskou dovolenou a také míra „investic“ do přípravy na dané povolání. Zaměstnankyně s lepší pracovní kvalifikací mají tendenci nevyužívat celou zákonnou dobu rodičovské dovolené, je to dáno i tím že řada více kvalifikovaných povolání umožňuje využít možnosti souběhu rodičovské dovolené a výdělečné činnosti, zatímco ženy s nižší kvalifikací nalézají paralelní pracovní možnosti obtížněji.

Na rozdíl od nástupu do práce po skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je v případě návratu zaměstnankyně nebo zaměstnance z rodičovské dovolené ochrana poněkud slabší, zaměstnavatel je totiž v tomto případě povinen zařadit je na práci podle pracovní smlouvy (tedy nikoliv na původní práci a pracoviště).

### 3.1.7.3 SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Práva na mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou samostatnými právy. Zaměstnankyně i zaměstnanec jsou oprávněni čerpat je též současně, a to bez ohledu na skutečnost, zda pracují každý u jiného nebo oba u stejného zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí toto čerpání umožnit a nepřítomnost zaměstnankyně nebo zaměstnance popřípadě obou současně v práci z tohoto důvodu omluvit.

Právní úprava dále stanoví podmínky, za nichž dochází ze zákona k přerušení mateřské nebo rodičovské dovolené. Jedná se o případy, kdy dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého ústavu nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně nebo zaměstnanec během této doby nastoupí do práce. Tímto nástupem do práce se mateřská nebo rodičovská dovolená přerušuje. Nevyčerpaná část mateřské nebo rodičovské dovolené se jim poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Pokud je ovšem dítě svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů z důvodu, že se zaměstnankyně nebo zaměstnanec o dítě přestali starat, nebo jestliže dítě je v dočasné

peči kojeneckého nebo obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší v takovém případě mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec o dítě z těchto důvodů nepečují. V takovém případě nevyčerpaná část mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnankyni nebo zaměstnanci tzv. propadne a nemohou ji tedy již nikdy později čerpat, ani kdyby o dítě znovu začali pečovat<sup>63</sup>.

Zákon také upravuje situace, kdy dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené. V takovém případě se poskytuje mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

#### 3.1.7.4 DALŠÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI V SOUVISLOSTI S PÉČÍ O DÍTĚ

Hodlá-li zaměstnankyně pečovat o dítě i po dosažení tří let jeho věku, je třeba požádat zaměstnavatele o pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu další důležité osobní překážky v práci<sup>64</sup>. Posouzení existence překážky v práci a poskytnutí pracovního volna v tomto případě však již závisí na rozhodnutí zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout ženě pečující o dítě pracovní volno bez náhrady mzdy k ošetřování dítěte do 10 let věku po dobu a za podmínek uvedených v předpisech nemocenského pojištění. Zaměstnavatel dále poskytuje podle nařízení vlády č. 590/ 2006 Sb. pracovní volno k doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Podmínkou však je, že doprovod je nezbytný a uvedené úkony by nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Pracovní volno náleží zaměstnanci po dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 1 den. Zaměstnavatel je oprávněn uznat i další skutečnosti osobní povahy na straně zaměstnankyně, které jí brání vykonávat práci, a poskytnout jí na dobu, kterou určí nebo na dobu s ní dohodnutou,

---

<sup>63</sup>Hůrka,P.,Bezouška, P.,Schmied, Z.,Šubrtová, Z.,Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008, str.498.

<sup>64</sup> Srov. § 199 ZPr.

pracovní volno. Pracovní volno může být poskytnuto s náhradou mzdy i bez náhrady mzdy<sup>65</sup>.

### 3.1.8 DOVOLENÁ

Dovolená je nejvýznamnější doba odpočinku, jejím hlavním účelem je zajistit volnem odpočinek zaměstnance. Právní úprava zakotvuje právo na dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy.

Poskytování dovolené zaměstnankyni, která pečuje o děti, je shodná s ostatními zaměstnanci, existují však některé odlišnosti, které uvádím v následujících odstavcích.

Doba čerpání mateřské dovolené se pro účely práva na dovolenou považuje za výkon práce. Naopak doba čerpání rodičovské dovolené se za výkon práce nepovažuje, a pokud již právo na dovolenou za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část zaměstnankyni vzniklo, bude se o dobu rodičovské dovolené řádná dovolená krátit. Výměra dovolené se krátí o 1/12 za prvních 100 pracovních dnů ( směn ), ve kterých existovala rodičovská dovolená. Dále se krátí za každých dalších 21 pracovních dnů ( směn ) o další 1/12. Dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené ( čerpané mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou) však již není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit<sup>66</sup>.

Dobu čerpání dovolené určuje vždy zaměstnavatel, který by měl zásadně postupovat podle plánu dovolených vydaného se souhlasem odborového orgánu. Při určování dovolené zaměstnavatel přihlíží k provozním poměrům, ale i k oprávněným zájmům zaměstnanců. Pokud jde o zaměstnance pečující o děti, měl by zaměstnavatel přihlížet i k jejich rodinným poměrům, jako jsou například školní prázdniny dítěte, mimoškolní a zdravotní důvody na straně dítěte a jiné. Zaměstnavatel může určit zaměstnankyni dovolenou i na základě žádosti, avšak její poskytnutí vždy zcela závisí na zaměstnavateli. Nicméně i zde najdeme jednu výjimku, kdy o poskytnutí dovolené rozhoduje výhradně zaměstnankyně, a to v případě, kdy o dovolenou zaměstnankyně požádá tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, v takovém

---

<sup>65</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 176.

<sup>66</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 176-177.

případě je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni dovolenou poskytnout. Nesmí však požádat o dovolenou později, poté by už tuto povinnost zaměstnavatel neměl.

### 3.2 ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH

Trvalým a pravidelným zdrojem pracovních sil je mládež. Zdravý fyzický a psychický rozvoj mládeže vyžaduje, aby nejen v dětském věku, ale i v době dospívání nebyla zaměstnávána pracemi, které by mohly tento rozvoj narušit nebo dokonce ohrozit<sup>67</sup>.

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých můžeme vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností na straně zaměstnavatelů, popř. státních orgánů. Jejich hlavním účelem je zajistit mladistvým v pracovněprávních vztazích rozvoj tělesných a duševních schopností. Tyto zvláštní pracovní podmínky mladistvých jsou zakotveny v čl. 29 LZPS v souladu s úmluvami MOP a představují značnou diferenci od obecných pracovních podmínek ostatních zaměstnanců. Mladiství mají v souladu s tímto článkem právo na ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Tato ustanovení Listiny jsou pak podrobněji rozvedena a konkretizována v zákoníku práce a souvisejících předpisech ( viz. níže) .

Při úpravě zvláštních pracovních podmínek mladistvých je kladen důraz na dva důležité faktory, a to faktor biologický a faktor společenský. Faktor biologický ukazuje na zatímní nevyzrálost těla mladistvého a vyžaduje, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit jejich vývoj. Faktor společenský poukazuje na nedostatečnou morální a mravní vyspělost mladistvého, který nemá dostatek životních zkušeností, aby se mohl orientovat ve všech situacích vzniklých v pracovněprávních vztazích a aby byl zcela schopen rozpoznat možné následky svého jednání. Proto jsou součástí českého právního řádu ustanovení ochranného zákonodárství, která upravují zvláštní pracovní podmínky mladistvých, zejména práci v noci, práci přesčas apod.

---

<sup>67</sup> Štangová V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007, str.212.

### 3.2.1 VYMEZENÍ POJMU „MLADISTVÝ“

Pojem mladistvý je vymezen v § 350 odst. 2 ZPr, který říká, že „Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let“. Věková hranice, do níž je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana je tedy stanovena pevně, nelze totiž zkoumat fyzickou a psychickou vyspělost každého zaměstnance zvlášť. Vláda však může zákaz výkonu některých prací rozšířit i pro občany do 21 let. Pokud jde o dolní věkovou hranici mladistvého, ta výslovně v ZPr uvedena není. Při jejím určení však můžeme vycházet z ustanovení § 6 odst. 1 ZPr, které upravuje vznik pracovněprávní způsobilosti, a to tak, že tato způsobilost zásadně vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku.

Pojem „mladistvý“ však nelze ztotožnit s občanskoprávním pojmem „nezletilý“. Pro dosažení zletilosti je sice rovněž stanovena hranice 18 let, zletilosti však lze podle § 8 odst. 2 občanského zákoníku ( dále též „ObčZ“) nabýt již dříve, a to například uzavřením manželství. Ovšem v pracovněprávních vztazích nemá předčasné nabytí zletilosti podstatný vliv na pracovní podmínky mladistvých. Zaměstnanci mladšímu 18 let, který uzavře manželství je v pracovněprávních vztazích i nadále poskytována zvláštní ochrana jako mladistvému, a to až do dosažení 18 let věku .

### 3.2.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH, ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

V zákoníku práce jsou pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců upraveny, stejně jako pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnankyň pečujících o dítě, v části desáté nazvané „ Péče o zaměstnance“ . Právní úprava péče o zaměstnance, vychází z článku 28 LZPS, který stanoví právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž patří také péče o zaměstnance. Její úprava je stanovena jako minimální, jelikož liberální pojetí zákoníku práce umožňuje zaměstnavatelům, aby přiznali zaměstnancům v rámci této péče pracovněprávní nároky ve větším rozsahu. Další nároky je možno sjednat ve smlouvě, především kolektivní, popř. je stanovit ve vnitřním předpisu.



Nový zákoník práce pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců zásadním způsobem nemění, jedná se spíše o změny dílčí, které ovšem postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích zásadním způsobem neovlivní. Nová právní úprava je v souladu s komunitárním právem, vychází zejména ze Směrnice Rady č. 94/33/ ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Jak jsem již uvedla výše, vzniká pracovněprávní způsobilost zaměstnance, tj. způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti jako zaměstnanec, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. To znamená, že rovněž pracovní smlouvu může fyzická osoba uzavřít nejdříve v den svých patnáctých narozenin, a to i v případě, že je ještě žákem základní školy. Jako den nástupu do práce však zaměstnavatel nesmí sjednat den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky. ZPr přímo zakazuje práci dětí do 15 let nebo starších do skončení povinné školní docházky. Děti do 15 let věku mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínky, že k ní mají povolení od úřadu práce podle zákona o zaměstnanosti<sup>68</sup>.

Zákon č. 435/ 2004 Sb., **zákon o zaměstnanosti** (dále též „ZoZ“) v souladu se směrnicí Rady č. 94/ 33 / ES upravuje ve své VI. části výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti osob mladších 15 let a osob starších 15 let s nedokončenou povinnou školní docházkou ( dále jen dítě ) .

ZoZ v § 121 odst. 2 stanoví podmínky, které k výkonu těchto činností musí být splněny. Činnost především musí být přiměřená věku dítěte, nesmí pro něj být nebezpečná, nesmí bránit jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech a nesmí poškozovat jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. K výkonu těchto činností je třeba povolení, které vydává, na základě písemné žádosti podané osobou odpovědnou za výchovu dítěte, úřad práce. ZoZ dále uvádí činnosti, které se za činnost dítěte nepovažují, a tudíž k nim není třeba povolení<sup>69</sup>. Tyto činnosti se považují za celospolečensky prospěšné pro rozvoj osobních

---

<sup>68</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 130.

<sup>69</sup> Jedná se mimo jiné o tyto činnosti: zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách, činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních

charakteristik dítěte, a proto by jejich případné omezování ze strany státu nemělo žádný kladný přínos. V ZoZ jsou také přesně stanoveny povinnosti provozovatele činnosti, který musí zajistit soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i dopravu na ni, pokud dohled nevykonává zákonný zástupce dítěte. Provozovatel je dále povinen zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat. Jedná se zejména o zajištění vhodného prostředí v němž bude činnost probíhat, prevenci rizik, možnost kontroly odborových orgánů a orgánů státního odborného dozoru. Provozovatel je dále povinen pro případ náhrady škody, ke které by mohlo při výkonu takové činnosti dojít, sjednat příslušné smluvní pojištění.

Jak jsem uvedla výše, je k výkonu činnosti dítěte nutné povolení úřadu práce. Písemnou žádost o toto povolení podává zákonný zástupce dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. ZoZ jasně stanoví náležitosti, které musí žádost obsahovat, jde především o identifikační data dítěte, zákonného zástupce a provozovatele činnosti, souhlas dítěte s vykonáváním dané činnosti, je-li schopno vzhledem ke svému věku a rozumové vyspělosti tento souhlas udělit. Dále žádost musí obsahovat podrobnou specifikaci činnosti, kterou bude dítě vykonávat, včetně doby po kterou bude dítě práci konat. Obligatorní náležitostí je i lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost, který nesmí být v době vydání povolení starší než 3 měsíce.

Při vydávání povolení postupuje úřad práce podle zákona č. 500/ 2004 Sb., správního řádu<sup>70</sup>. Úřad práce si vedle dalších informací může též vyžádat stanovisko úřadu sociálně - právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu konkrétní činnosti nebo zda daná činnost není pro dítě nevhodná. Jestliže úřad práce dojde k závěru, že byly splněny všechny požadavky vyžadované zákonem pro vydání povolení k výkonu činnosti dítěte u konkrétního provozovatele, povolí výkon této činnosti, nejdéle však na 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle ZoZ za dítě. Toto povolení je ovšem možno na základě žádosti zákonného zástupce dítěte prodloužit na dobu nezbytně nutnou k dokončení

---

v souladu se vzdělávacími programy nebo účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnost za odměnu.

<sup>70</sup> Srov. § 142 ZoZ.

činnosti dítěte, maximálně však o 2 měsíce. V povolení úřad práce stanoví v návaznosti na věk dítěte maximální denní rozsah a celkovou týdenní délku výkonu činnosti, dále stanoví podrobnější podmínky výkonu činnosti, včetně způsobu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dítěte a minimálních požadavků na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti. Pokud byla žádost o povolení zamítnuta, je možno ji podat i opakovaně. Jestliže však byla žádost zamítnuta s ohledem na stanovisko praktického lékaře uvedené v lékařském posudku, lze novou žádost o vydání povolení k výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí úřadu práce o zamítnutí vydání povolení. Úřad práce vede evidenci vydaných povolení k činnosti dítěte.

ZoZ stanoví ještě další omezení výkonu činnosti dítěte. Zákon zakazuje práci dětí mezi 22 a 6 hodinou popř. mezi 22:30 až 6 hodinou, pokud dítě plní povinnou školní docházku a pokud následující den po dni, kdy končí výkon činnosti není dnem školního vyučování. Zákon dále stanoví nepřetržitý odpočinek v délce minimálně 14 hodin denně, pokud dítě vykonává činnost 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, musí mít pak v následujících 2 kalendářních dnech odpočinek. V kalendářním týdnu musí mít dítě alespoň 2 kalendářní dny volné.

Pokud úřad práce zjistí, a to z vlastní činnosti či z jiných zdrojů, že došlo k porušení ZoZ a bližších podmínek stanovených ve vydaném povolení, popřípadě příslušných ustanovení ZPr, zakáže výkon činnosti. Tak tomu bude například v případě, kdy dítě vykonává činnost bez povolení nebo kdy podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný apod.

Úřady práce kontrolují, jsou - li dodržovány podmínky, za kterých bylo vydáno povolení k výkonu činnosti dítěte a zda - li je povolení platné. Za tím účelem jsou zaměstnanci orgánu kontroly oprávněni vstupovat na místa výkonu činnosti, požadovat po provozovateli činnosti předložení příslušných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost. Zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, je oprávněn požadovat odstranění zjištěných nedostatků ve stanovených lhůtách a dále podání zpráv o přijatých opatřeních k odstranění nalezených nedostatků. Neplnění podmínek nebo provádění uvedených činností bez povolení může mít za následek pokutu nejen pro provozovatele

(do výše 2 000 000 Kč ), ale i pro rodiče ( zákonné zástupce) dítěte (do výše 100 000 Kč) . Činnost dítěte která podléhá povolení, může být, jak jsem uvedla v předcházejícím odstavci, při nesplnění podmínek úřadem práce zakázána<sup>71</sup>.

ZoZ upravuje i problematiku odpovědnostních vztahů při výkonu činnosti dítětem. Zákon odkazuje v případě škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti na ObčZ s určitými modifikacemi. Odpovědnost provozovatele činnosti za škodu způsobenou dítěti bude tedy založena na principu subjektivní odpovědnosti, což je pro provozovatele činnosti výhodnější oproti úpravě v ZPr, kde je odpovědnost zaměstnavatele za škodu založena na principu objektivní odpovědnosti. Zákon o zaměstnanosti přináší speciální úpravu v oblasti výše náhrady škody způsobené dítětem provozovateli činnosti, která je zde limitována a brání tak uplatnění nelimitované výše náhrady škody vyplývající z ObčZ. Další speciální úprava v ZoZ spočívá v tom, že § 122 odst. 5 výslovně stanoví povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu, i když dodržel všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tím je zajištěno lepší postavení dětí při vzniku škody při výkonu činnosti, jelikož tato speciální úprava brání provozovateli činnosti vyvinut se ze své odpovědnosti poukázáním na to, že žádnou povinnost vyplývající z právních předpisů neporušil. Podle občanského zákoníku bude posuzován i způsob a rozsah náhrady škody. Z toho plyne, že se bude hradit skutečná škoda a ušlý zisk. Za skutečnou škodu se podle ObčZ považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku škodné události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jeho věcí, a jiných práv, jakož i hodnot ocnitelných penězi, jako jsou např. pohledávky či duševní vlastnictví, a jež představují majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav<sup>72</sup>.

ZoZ uvádí ustanovení zákoníku práce, která se vztahují na činnost dítěte a dále ustanovení tohoto zákona a zákona o BOZP, která se na činnost dítěte použijí přiměřeně<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 130.

<sup>72</sup> Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, ANAG, 2007, str. 901.

<sup>73</sup> Na činnost dítěte se vztahuje § 101, 245 a 246 ZPr, ustanovení § 103 – 106 ZPr a § 2-8 zákona o BOZP se na činnost dítěte použijí přiměřeně.

### 3.2.3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ VŮČI MLADISTVÝM

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky pro všestranný rozvoj mladistvých zaměstnanců. Mohou je podle ZPr zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a musí jim poskytovat při práci zvýšenou péči. Totéž platí i pro školy a občanská sdružení, pokud v rámci své účasti na výchově mládeže organizují práce mladistvých. Vždy musí jít o práce, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem mladistvého zaměstnance jsou pro něj přiměřené, bezpečné a nemohou poškodit jeho zdraví<sup>74</sup>. Tyto povinnosti zaměstnavatele se vztahují na všechny pracovněprávní vztahy, i krátkodobé i na výkon prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stejně povinnosti má zaměstnavatel i vůči mladistvým zaměstnancům se sjednaným pracovním poměrem na dobu určitou, rozhodující není ani skutečnost, zda je zaměstnanec současně studentem nebo jaký byl sjednán rozsah konaných prací<sup>75</sup>.

V souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES se poskytuje zvýšená ochrana mladistvým zaměstnancům v tom směru, že nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé<sup>76</sup>.

Důležitou součástí ochrany mladistvých je zabezpečování lékařské péče. Důraz je zde kladen především na péči preventivní. ZPr proto obsahuje zvláštní ustanovení, která upravují provádění lékařských vyšetření mladistvých. ZPr v § 247 stanoví povinnost zaměstnavatele zabezpečit na své náklady vyšetření mladistvých zaměstnanců lékařem před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, a pak pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně. U ostatních zaměstnanců povinnost zabezpečit na své náklady jejich vyšetření zaměstnavatel nemá. Mladiství zaměstnanci jsou povinni se stanoveným lékařským prohlídkám podrobit a zaměstnavatel je povinen se lékařskými posudky při ukládání pracovních úkolů mladistvým řídit<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> Červinka T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008, str. 131.

<sup>75</sup> Bělina, M. a kolektiv, Zákoník práce: komentář, C.H.BECK, Praha 2008, str. 610-611.

<sup>76</sup> Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubrtová, Z., Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008, str. 566.

<sup>77</sup> Štangová V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007, str. 214.

Zaměstnavatel má dále povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něho zaměstnáni. Zakotvení této nové povinnosti uložené zaměstnavatelům umožnilo ČR ratifikovat úmluvu MOP č. 138 / 1973, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání. ČR ratifikovala tuto úmluvu k 26. 4. 2007.

### 3.2.4 PRACOVNÍ DOBA MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Mladiství zaměstnanci jsou vzhledem ke svému věku ve vztahu k pracovní době v několika směrech chráněni. Ochranu zajišťuje především ZPr, který v § 79a stanoví maximální rozsah denní a týdenní pracovní doby mladistvých zaměstnanců. Přičemž zaměstnavatel by měl pamatovat na to, že uvedený týdenní limit platí v součtu ve vztahu ke všem pracovněprávním vztahům, které má mladistvý zaměstnanec uzavřené ke všem zaměstnavatelům. Mladiství zaměstnanci mají dále zákoníkem práce zaručeno, že je jim poskytována přestávka na jídlo a oddech nejpozději po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce, a to i v případě, že jde o práce, které nemohou být přerušeny.

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu nejméně 12 hodin. Za podmínek stanovených v § 90 odst. 2 ZPr může být tento odpočinek zaměstnanci staršímu 18 let zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. U mladistvých zaměstnanců však toto zkrácení nepřichází v úvahu<sup>78</sup>. Další ochrana je mladistvému zajištěna v oblasti nepřetržitého odpočinku v týdnu, kdy během každého období sedmi dnů po sobě jdoucích, musí u mladistvého zaměstnance doba nepřetržitého odpočinku v týdnu činit minimálně 48 hodin .

### 3.2.5 PŘIMĚŘENOST PRACÍ PRO MLADISTVÉ, PRÁCE V NOCI A PRÁCE PŘES ČAS

Přiměřenost prací se posuzuje nikoliv ve vztahu k fyzickému či rozumovému vývoji konkrétního mladistvého zaměstnance, ale obecně k fyzickému a rozumovému rozvoji

---

<sup>78</sup>Hrouzková V., Pracovní doba mladistvých zaměstnanců, Personální a Sociálně právní kartotéka č. 6/ 2009, Linde, Praha 2009, str.30

odpovídajícímu obecně dosaženému věku. Zákaz výkonu jiných než přiměřených prací se tak může týkat výkonu konkrétního druhu práce, může se však týkat pouze některých prací vyplývajících ze sjednaného druhu práce<sup>79</sup>. Na druhou stranu je však třeba přiměřenost prací pro mladistvé posuzovat podle konkrétních podmínek a podle právních předpisů vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti a především je nutno posoudit předpisy o ochraně a bezpečnosti zdraví při práci, a to s ohledem na konkrétní pracovní zařazení mladistvého zaměstnance. Zaměstnavatel může kromě obecně závazných právních předpisů vydat i vlastní pokyny.

Při posuzování přiměřenosti prací je nutné především zkoumat požadované vzdělání mladistvého pro výkon zastávané práce, délku praxe, praktické zkušenosti a dovednosti pro výkon práce, dále je třeba zkoumat i možné následky, které mohou vzniknout jako důsledek porušení povinností vyplývajících pro mladistvého zaměstnance ze sjednaného druhu práce. Přiměřené proto zpravidla nebudou práce fyzicky namáhavé, práce vyžadující dlouhodobou pozornost, práce složitější na organizaci, samostatnost rozhodování, odpovědnost, práce vyžadující rychlé rozhodování. Za přiměřené nelze považovat ani práce, kde je možnost způsobení závažných následků vyšší, včetně rozsahu důsledků a vzniklých škod.

Někdy může dojít na základě lékařského posudku k dočasnému omezení výkonu práce mladistvého, v tomto případě je zaměstnavatel povinen poskytnout mladistvému jinou přiměřenou práci, odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci, a to až do doby, kdy bude mladistvý schopen tuto práci konat<sup>80</sup>.

Pro mladistvé zaměstnance dále platí, stejně jako pro těhotné zaměstnankyně, absolutní zákaz práce přesčas. Zaměstnavatel tedy nesmí mladistvému práci přesčas nařídít, ale nesmí ji s mladistvým ani dohodnout.

Pokud jde o noční práci, tedy práci konanou mezi 22. a 6. hodinou, je tato práce absolutně zakázána mladistvým do 16 let, pokud je mladistvý starší 16 let může výjimečně konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jeho přípravu k povolání, a jen pokud je zajištěn dohled osoby starší 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. V tomto případě musí noční práce bezprostředně navazovat na práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. Zákaz noční práce platí i pro krátkodobá zaměstnání včetně období letních prázdnin.

---

<sup>79</sup> Bělina, M.a kolektiv, Zákoník práce:komentář, C.H.BECK, Praha 2008, str 611.

<sup>80</sup> Srov. §245 odst.2 ZPr.

### 3.2.6 PRÁCE ZAKÁZANÉ MLADISTVÝM, VYHLÁŠKA MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ Č. 288/ 2003 Sb.

Práce zakázané mladistvým se řídí zákoníkem práce a dále již zmiňovanou vyhláškou 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.

Stejně tak jako dosud pro zaměstnankyně, stanoví ZPr i pro mladistvé zaměstnance obecný zákaz jejich zaměstnávání pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražbě tunelů a štol. Vedle toho nesmějí být zaměstnávání ani pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Zaměstnavatelé nesmějí tyto zaměstnance zaměstnávat ani pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob<sup>81</sup>. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na budoucí povolání. Na základě tohoto zákonného zmocnění byla vydána právě vyhláška č. 288 / 2003 Sb., která rozšiřuje výčet prací a pracovišť zakázaných zákoníkem práce. Podle této vyhlášky jsou mladistvým zakázány například práce v prostředí, ve kterém je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa, ve kterém je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20% objemových a v prostředí vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů. Mladistvým jsou také zakázány práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí za podmínek v ní stanovených, dále například práce s azbestem a mnohé další práce uvedené ve zmiňované vyhlášce<sup>82</sup>. Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých.

---

<sup>81</sup> Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubrtová, Z., Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008, str.568.

<sup>82</sup> Srov. § 6 vyhlášky č. 288/ 2003 Sb.



### 3.2.7 PRACOVNÍ ÚRAZY MLADISTVÝCH

Ráda bych ještě věnovala pozornost pracovním úrazům mladistvých, jelikož se mi toto téma, zejména u těchto zaměstnanců, zdá velice důležité. Mladí zaměstnanci bohužel často nejsou dostatečně vyškoleni a chybí jim především patřičné zkušenosti a znalosti, což je právě důvodem častých pracovních úrazů této kategorie zaměstnanců.

Pracovní úraz definuje ZPr v § 380 odst. 1 jako „porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.“ Následující odstavec doplňuje, že za pracovní úraz můžeme považovat i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Pracovní úrazy mladistvých mají pro každého takto postiženého jednotlivce závažné sociální důsledky. To se projevuje zejména u těžších poškození zdraví. Tyto pracovní úrazy současně představují značnou ekonomickou zátěž pro celou společnost, neboť znamenají nutnost poskytovat sociální pomoc po dlouhé období. Z dat statistického zjišťování posledních let vyplývá příznivý vývoj úrazovosti mladistvých zaměstnanců. Úrazovost mladistvých ve věku od 15 do 18 let se v posledním desetiletí podstatně snížila, ovšem nemalý podíl na tomto poklesu úrazovosti má značný pokles zaměstnanců v této věkové kategorii. Ovšem i přes podstatné snížení úrazovosti mladistvých je na základě údajů Evropského statistického úřadu EUROSTAT riziko pracovního úrazu mezi mladými lidmi o 50 % vyšší než v jiné kategorii. Problém se přitom netýká jen mladistvých ve věku do 18 let, ale zejména pracovníků do 30 let věku a obecně také pracovníků s relativně krátkou dobou po nástupu do nového zaměstnání (cca 2 roky), případně při změně profese a následném zaučení. Na skutečnosti, že se jim stal pracovní úraz, se přitom výrazně podepisuje právě absence pracovních zkušeností.

I když se příslušné statistické údaje o pracovních úrazech mladých lidí v rámci ČR dlouhodobě pohybují pod celorepublikovým průměrem pracovní úrazovosti, na 100 pojištěnců připadá 1,4 pracovního úrazu mladistvých, uspokojivou skutečnost však představuje zejména fakt, že poslední smrtelný pracovní úraz v této věkové kategorii byl naposledy zaznamenán v roce 1998.

Různá šetření a analýzy, které byly provedeny v této oblasti umožnily stanovit faktory, které přispívají ke vzniku pracovních úrazů mladistvých. Jedná se především o tyto faktory :

- sklony k riskování a nerespektování rizika
- nízká úroveň znalostí bezpečnostních předpisů a bezpečnostních opatření
- podceňování rizika a rizikových situací
- přeceňování vlastních schopností
- nepoužívání ochranných pracovních prostředků
- předvádění se před ostatními zaměstnanci
- nedodržování bezpečnostních předpisů a bezpečnostních opatření
- zaměstnávání mladistvých na kvalifikovaných místech bez dostatečné kvalifikace
- zaměstnávání mladistvých fyzicky namáhavými pracemi
- nerespektování zákazů některých prací pro mladistvé, například práce přesčas, noční práce apod.
- úrazy způsobené druhou osobou, většinou též mladistvým<sup>83</sup>

Závěrem k této problematice mohu říci, že je vidět stále větší snaha společnosti chránit mladistvé zaměstnance při práci. Projevuje se zejména zvláštními požadavky legislativy na tuto kategorii zaměstnanců. I když se jejich pracovní podmínky v některých oblastech neliší od pracovních podmínek dospělých zaměstnanců, je v určitých oblastech věnována větší pozornost jejich přirozenému vývoji, což je pro jejich zdravý psychický a fyzický rozvoj velice potřebné.

#### 4.kapitola : MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY TÝKAJÍCÍ SE ZKOUMANÉ PROBLEMATIKY

Mezinárodní smlouvy významně ovlivňují pracovní právo ČR. V této oblasti má velký význam čl. 10 Ústavy, který říká, že mezinárodní smlouvy, které se staly součástí právního řádu ČR, mají vyšší právní sílu a jsou nadřazeny vnitrostátním právním

---

<sup>83</sup> Škorpil, M., Bezpečnost práce a mladiství, Sociální politika č. 11/1997, SOCIOPRESS, Praha 1997.

normám tzn., že pokud zákon stanoví něco jiného, než mezinárodní smlouva, použije se mezinárodní smlouva.

## 4.1 DOKUMENTY ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ

OSN je největší politická mezinárodní organizace jejímž hlavním cílem je zachování mezinárodního míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Zakládající listina této organizace – Charta spojených národů, byla přijata na mezinárodní konferenci o poválečném uspořádání světa v červnu roku 1945 v San Franciscu. OSN se již od svého počátku snaží chránit práva žen a dětí. V roce 1946 zřídila **Komisi pro postavení žen**, která je zásadním nástrojem OSN pro šíření práv žen a pro sběr dat dokumentujících životy žen. Komise dohlíží na to, že veškerá činnost OSN zohledňuje práva žen. Dále byl na základě rezoluce Valného shromáždění OSN roku 1946 založen **Mimořádný mezinárodní fond na pomoc dětem**, který se v roce 1953 změnil ve stálou agenturu OSN s názvem **Dětský fond OSN ( UNICEF )**. Jedná se o největší světovou organizaci, která se celosvětově zabývá ochranou a zlepšováním životních podmínek dětí a podporou jejich všestranného rozvoje.

Nejstarším mezinárodním dokumentem v oblasti pracovního práva je **Všeobecná deklarace lidských práv**, která byla schválena Valným shromážděním OSN 10.12.1948. Deklarace zakotvuje mimo jiné základní sociální práva. Důležitý je zejména článek 23, jež stanoví právo každého na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Je zde také deklarován nárok každého na stejný plat za stejnou práci. Pro mou práci je stěžejní především článek 25, který přiznává matce i dítěti nárok na zvláštní pomoc a péči.

Tento dokument sice není právně závazný, má však povahu „mravního kodexu.“

Dalším důležitým dokumentem a také jedním z prvních počínů UNICEF je **Deklarace práv dítěte**. Tato deklarace byla přijata Valným shromážděním OSN 20. listopadu 1959. V preambuli je zakotvena nutnost poskytovat dítěti zvláštní péči, záruky a zvláštní právní ochranu před narozením i po něm. Nárok na tato práva má každé dítě bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického či jiného smýšlení, národnosti nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného

postavení, ať již jeho samotného, nebo jeho rodiny. Deklarace obsahuje 10 zásad, příkladem uvádím některé : všechny děti mají rovné postavení, od narození mají právo na jméno a na státní příslušnost, dítě požívá výhod sociálního zabezpečení, má nárok na vzdělání a hru, pamatováno je i na děti fyzicky a psychicky postižené. Tato deklarace stejně jako Všeobecná deklarace lidských práv není právně závazná, ale stala se impulsem pro další úpravu práv dítěte.

Dalšími významnými dokumenty, které se také mimo jiné věnovaly právům žen a dětí byly dva mezinárodní pakty o lidských právech, které dne 16.12.1966 schválilo Valné shromáždění OSN. Jednalo se o **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a o Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech**. Oba Pakty byly ratifikovány a publikovány ve sbírce zákonů pod č. 120 / 1976 Sb. a v souladu s LZPS jsou součástí právního řádu ČR<sup>84</sup>. Již článek 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech zaručuje stejná práva mužů a žen na požívání občanských a politických práv stanovených v paktu. Za zmínku stojí i článek 6, který stanoví, že trest smrti nebude ukládán osobám mladším 18 let a nebude vykonán na těhotných ženách, který je ovšem pro ČR bez významu, vzhledem k tomu, že trest smrti u nás nepatří mezi zákonné tresty. Článek 24 paktu stanoví právo každého dítěte bez jakékoliv diskriminace na ochranu ze strany rodiny, státu a společnosti, právo dítěte na jméno a státní příslušnost. Zásadu rovnosti a zákaz jakékoli diskriminace pak najdeme v článku 26.

Co se týče Mezinárodního paktu o hospodářských, kulturních a sociálních právech, zde bych vyzdvihla především článek 10, který se věnuje rodině, poskytuje zvláštní ochranu matkám v přiměřeném období před a po porodu a dále poskytuje ochranu všem dětem a mládeži bez jakékoliv diskriminace, chrání je před hospodářským a sociálním vykořisťováním a upravuje jejich zaměstnávání. Pakt také zaručuje právo na práci a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoliv rozlišování, ženám garantuje pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži při stejné odměně za stejnou práci. Dále je zakotveno právo všech na bezpečné a uspokojivé pracovní podmínky a stejná příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení<sup>85</sup>. V souladu s tímto paktem

---

<sup>84</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007, str.38.

<sup>85</sup> Srov. čl. 6 a 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

byla vypracována také naše LZPS, která tímto inkorporovala tato práva do ústavního pořádku ČR.

Dalším významným univerzálním dokumentem je **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen** z roku 1979, pro Československou republiku vstoupila v platnost v roce 1982 a byla publikována pod číslem 62/1987 Sb. Je to první dokument mezinárodního práva, ve kterém se objevila definice diskriminace na základě pohlaví<sup>86</sup>. Smluvní strany se zavázaly všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen. Důležitý je zejména článek 11 zavazující státy k přijetí opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání za účelem zajištění rovných práv žen a mužů mezi nimi i právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky. Odstavec 2 téhož článku stanoví členským státům povinnost přijmout opatření k zákazu propouštění z práce z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené, k zavedení mateřské dovolené s platem nebo srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků a k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce jež se ukázaly pro ně škodlivé. Následující článek dále stanoví povinnost smluvních stran zajistit ženám v souvislosti s těhotenstvím, šestinedělním a poporodním obdobím příslušné služby a rovněž zajistit výživu během těhotenství a kojení. Článek 14 je pak speciálně věnován problémům venkovských žen. Za účelem posouzení úrovně naplňování ustanovení Úmluvy byl podle článku 17 zřízen kontrolní mechanismus - Výbor pro odstranění diskriminace žen. Samotná kontrola se uskutečňuje prostřednictvím pravidelného předkládání zpráv smluvních stran o plnění Úmluvy a jejich hodnocení Výborem.

V listopadu 1989 byla jednohlasně schválena Valným shromážděním OSN **Úmluva o právech dítěte**, která navázala na dřívější Deklaraci práv dítěte z roku 1959. Vůdčím duchem Úmluvy je nejlepší zájem dítěte a výzva státům, které ratifikují tuto úmluvu, aby vytvořily podmínky aktivní a tvůrčí účasti dětí na společenském a politickém životě ve svých zemích<sup>87</sup>. V Úmluvě jsou obsažena pouze práva, to ovšem neznamená, že děti nemají své povinnosti. Povinnosti pak můžeme najít v jednotlivých zákonech např. v zákoně o rodině, v zákoně o sociálně právní ochraně dětí, v zákoníku práce a v dalších. Součástí právního řádu České a Slovenské Federativní Republiky se

<sup>86</sup> Nováková, J., Veřejná diskuse na téma rovnosti mužů a žen, Sociální politika, 9/ 2002, str.6

<sup>87</sup> [www.detskaprava.cz](http://www.detskaprava.cz)

Úmluva podle svého článku 49 odst. 1 stala 16. února 1991, publikována byla pod číslem 104/1991 Sb. Úmluva se skládá z preambule a 54 článků a je založena na 4 základních principech, kterými jsou 1. právo na přežití - zaručující zachování života a uspokojení základních potřeb dítěte, 2. právo na rozvoj - umožňuje harmonický rozvoj dítěte včetně práva na vzdělání, volný čas a na svobodu myšlení a vyznání, 3. právo na ochranu - chrání dítě před násilím, všemi druhy zneužívání a zanedbávání, 4. právo na účast - dává dítěti možnost vyjádřit svůj názor ve všech záležitostech, které se ho týkají. Vzhledem k tématu mé práce vyzdvihnu zejména článek 32 Úmluvy, který se týká výkonu práce dítětem a stanoví povinnost smluvních stran přijmout opatření k zajištění ochrany dětí například stanovením nejnižší věkové hranice pro vstup do zaměstnání, odpovídající úpravou pracovní doby a podmínek zaměstnání apod. Smluvní strany se zavazují zabezpečovat práva stanovená v této Úmluvě bez jakékoliv diskriminace každému dítěti, které se nachází pod jeho jurisdikcí.

## 4.2 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

MOP patří mezi nejvýznamnější a největší mezinárodní odborné organizace přidružené k OSN. Byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference a její ústava byla zařazena jako součást Versailleské mírové smlouvy. Hlavním cílem MOP je nejen zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě, ale také snaha chránit práci dětí, mládeže a žen.

Hlavním orgánem MOP je Mezinárodní konference práce ( dále též „ MKP “ ), jejíž každoroční zasedání delegací vlád společně se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů z členských zemí se koná v Ženevě. Konference určuje mezinárodní pracovní standardy a slouží jako fórum, na němž se řeší sociální a pracovní otázky globálního významu. Normy chování, které obsahují úmluvy přijaté MKP můžeme rozdělit na : 1. zajištění lidských práv pracujících, např. zákaz nucené práce, zákaz diskriminace...2. zajištění sociálních práv obecně, např. právo na práci, 3. zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, např. práce dětí a žen, 4. zajištění mzdové problematiky, 5.ochrana zvláštních druhů práce. Výkonným orgánem MOP je Správní rada, která připravuje program a rozpočet organizace a posuzuje případy porušování standardů MOP. Stálým sekretariátem organizace je Mezinárodní úřad práce se sídlem v Ženevě.

MOP přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení, tyto úmluvy jsou pro členské státy závazné v případě, že jsou ratifikovány. Ratifikací a zveřejněním se úmluvy stanou součástí právního řádu členského státu, který má pak povinnost vtělit ratifikovanou úmluvu do vnitrostátní právní úpravy. Doporučení MOP nepodléhají ratifikaci, nemají tedy závaznou právní sílu a jsou jen pomocným pramenem mezinárodního práva.

Na půdě MOP vznikaly mimo jiné i mezinárodní úmluvy upravující aspekty ochrany žen a dětí. ČR ratifikovala přes 60 úmluv MOP. Uvádím jen některé týkající se zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých :

- Úmluva č. 5 o minimálním věku pro práci v průmyslu z r. 1919, ratifikována dne 24.8.1921, pod č.82/ 1922 Sb.
- Úmluva č.10, o minimálním věku pro práci v zemědělství z r. 1921, ratifikována dne 31.8.1923, pod č. 98/ 1924 Sb.
- Úmluva č. 77 o lékařských prohlídkách mladistvých při práci v průmyslu z r. 1946, ratifikována dne 23.4.1980, pod č. 23/1981 Sb.
- Úmluva č. 45 o práci žen pod zemí z r. 1935, ratifikována dne 12.6.1950 pod č. 441/1990 Sb. ( tato Úmluva však byla dne 24. dubna 2009 pro ČR vypovězena)
- Úmluva č. 90 o noční práci mladistvých z r. 1948, ratifikována dne 12.6.1950 pod č. 460 / 1990 Sb.
- Úmluva č. 100 o rovnosti odměňování z r. 1951, ratifikována dne 30.10. 1957 pod č. 450 / 1990 Sb.
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z r. 1958, ratifikována dne 21.1.1964 pod č. 465/1990 Sb.
- Úmluva č. 124 o lékařských prohlídkách mladistvých při práci vykonávané pod zemí z r. 1965, ratifikována dne 23.4.1980 pod č.25/ 1981 Sb.
- Úmluva č. 123 o minimálním věku pro práci v podzemí, z r. 1965, ratifikována dne 7.6.1968, pod č. 507/ 1990 Sb.
- Úmluva č. 182 o nejhorších formách dětské práce z r. 1999, ratifikována dne 19.6. 2001 pod č. 90/ 2002 Sb.m.s.

Československá republika patřila k zakládajícím členům MOP a její členství trvalo až do jejího zániku v roce 1992. Na ČR, která se stala nástupnickým státem, pak od 1.1.1993 přešla všechna práva a povinnosti vyplývající z členství v MOP.

### 4.3 DOKUMENTY RADY EVROPY

Rada Evropy je nejstarší politickou organizací v Evropě, je to regionální organizace evropských států působící ve všech oblastech veřejného života kromě obrany. Vznikla 5.5.1949 v Londýně, Československo vstoupilo do RE roku 1991 a do konce roku 1992 ratifikovalo 22 mezinárodních smluv sjednaných v jejím rámci, včetně většiny smluv lidskoprávních. V současné době tato mezivládní organizace sdružuje 47 zemí a členství v ní je otevřené všem evropským zemím, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobody pro své občany.

RE přijímá úmluvy, dohody a protokoly, jež jsou závazné pouze pro státy, které ji přijaly<sup>88</sup>. Mezi nejvýznamnější dokumenty patří zejména **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** ( dále též „EULP“ ) podepsaná v Římě dne 4.11.1950 a platná od roku 1953. Je to nejdůležitější lidskoprávní úmluva sjednaná v rámci RE .V jejích dokumentech najdeme i opatření pro realizaci práva pracovníků na zdravé pracovní prostředí. Článek 14 pak obsahuje důležitý zákaz diskriminace založený na jakémkoli důvodu. Československo bylo roku 1992 vůbec prvním státem střední a východní Evropy, který se stal stranou EULP ( Úmluva byla ratifikována 18. března 1992). V ČR je publikována pod číslem 202/1992 Sb.

Dalším významným dokumentem je **Evropská sociální charta**. Jedná se o mezinárodní smlouvu, která byla podepsána vládami členských států RE v roce 1961 v Turínu. Představuje katalog hospodářských a sociálních práv a zajišťuje ochranu těchto práv občanům svých smluvních států. ESCH byla následně doplněna třemi dodatkovými protokoly. Uvádím pouze první z nich, jelikož je z hlediska mé práce nejvýznamnější. Jedná se o tzv. Dodatkový protokol z roku 1988, kterým byly práva a principy sociální ochrany vyplývající z ESCH rozšířeny o další 4 práva uvedená ve 4 člancích. Kromě práva pracovníků na účast při zlepšování pracovních podmínek

---

<sup>88</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007, str.41.



a pracovního prostředí zde mimo jiné najdeme i právo na rovné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví, kde je zároveň stanoveno, že ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci. ČR se prohlásila za vázanou ustanovením všech 4 článků.

ESCH se dělí na 5 částí. První část obsahuje výčet 19 sociálních práv prováděných Chartou. Jedná se např. o právo na práci, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu při práci, právo matek a dětí na přiměřenou sociální a hospodářskou ochranu atd. V části druhé jsou rozvedena jednotlivá sociální práva. Ustanovení o právech na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, které se smluvní strany zavazují zajistit najdeme v článku 3 této části. Podrobněji se níže věnuji článkům 7 a 8, které upravují ochranu žen a mladistvých v zaměstnání. Část třetí se týká závazků států spojených s ratifikací ESCH. Čtvrtá část upravuje podávání zpráv o jejím dodržování a způsobu kontroly, kterou provádějí jednotlivé kontrolní orgány a konečně poslední pátá část je věnována způsobům aplikace ESCH při mimořádných událostech ( například v době války ), jejímu vztahu k vnitrostátnímu právu a k jiným mezinárodním smlouvám.

Určitým specifickým ESCH je skutečnost, že nestanoví povinnost ratifikovat ji jako celek. Z její druhé části bylo vybráno 7 nejdůležitějších článků, z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5 a kromě nich ještě další články nebo jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace zahrnovala alespoň 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců<sup>89</sup>.

Vzhledem k tématu diplomové práce shledávám jako stěžejní články 7 a 8, jelikož upravují právo dětí a mladých osob na ochranu a právo zaměstnaných žen na ochranu. V článku 7 je mimo jiné stanoven minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let s výjimkou dětí zaměstnaných vybranými lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání. Dále je zde zakotvena povinnost stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání, která jsou nebezpečná nebo škodlivá zdraví. Najdeme zde i povinnosti smluvních stran týkající se pracovní doby osob mladších 16 let, dále povinnost zajistit zaměstnaným osobám mladším 18 let každý rok nejméně třítydenní placenou dovolenou a stanovit, že tyto osoby nebudou vykonávat noční práci, s výjimkou povolání stanovených vnitrostátními zákony nebo nařízeními. Článek 7 také

---

<sup>89</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007, str.41-42.

ukládá smluvním stranám zajistit zvláštní ochranu dětí a mládeže před fyzickým a mravní ohrožením, zejména takovým, kterému jsou vystaveny a které vyplývá z jejich práce. Článek 8 ESCH, který se věnuje zaměstnaným ženám, obsahuje zákaz zaměstnávání žen v hlubinných dolech a všemi dalšími pracemi, které jsou pro ně nevhodné, povinnost regulovat noční práci žen pracujících v průmyslu a dále povinnosti týkající se žen před a po narození dítěte, kojících matek a žen na mateřské dovolené.

Česká republika ratifikovala ESCH 3.listopadu 1999 a vyhlášena byla pod č. 14/2000 Sb.m.s. (viz.výše). V souladu s ní je ČR povinna pravidelně předkládat kontrolní zprávy o realizaci ustanovení, která ratifikovala<sup>90</sup>.

V roce 1996 byla na zasedání výboru ministrů přijata **Revidovaná Evropská sociální charta** ( dále jen „ RESCH“ ). Jedná se o obsahovou novelu Evropské sociální charty, která zvyšuje úroveň ochrany zaměstnanců a rozšiřuje původní znění ESCH o dalších 8 článků, tím se katalog práv rozšířil na 31 práv. Podle RESCH se smluvní strany zavazují přistoupit k minimálně 6 z 9 článků, které se pak pro ni stanou závaznými, jedná se o články 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19, 20, které obsahují např. právo se organizovat, právo dětí a mladistvých na ochranu, právo na stejné příležitosti a stejné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví atd. V článku 7, který upravuje právo dětí a mladistvých na ochranu byly provedeny jen nepatrné změny, a to v odstavci 2, 4, a 7 - byl například stanoven minimální věk pro přijetí do zaměstnání, pokud se jedná o nebezpečná nebo zdraví škodlivá zaměstnání, na 18 let. Článek 8 se nově zaměřuje na ochranu mateřství zaměstnaných žen, již neobsahuje zákazy zaměstnávání všech žen pracemi v hlubinných dolech a pracemi pro ně nevhodnými, ale pouze žen těhotných, žen krátce po porodu a žen kojících své děti, také povinnost smluvních stran regulovat noční práci se týká jen noční práce těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti. Změna je také například v době volna poskytované před a po narození dítěte, která se prodlužuje z 12 na 14 týdnů. Nový je také článek sedmáctý, který upravuje právo dětí a mladých osob na hospodářskou, sociální a právní ochranu, jehož cílem je umožnit těmto osobám vyrůstat v prostředí podporujícím plný rozvoj jejich osobnosti a jejich fyzických a duševních schopností a článek dvacátý upravující povinnost smluvních stran přijmout vhodná opatření

---

<sup>90</sup> Šubrt, B., a kolektiv, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, 2. aktualizované a rozšířené vydání, ANAG, Olomouc 2007, str.52.

k zajištění práva na stejné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.

RESCH byla Českou republikou podepsána dne 4. listopadu 2000.

## 5.kapitola : ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN A MLADISTVÝCH V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE

EU je svazek demokratických evropských států, který byl založen v roce 1992 v Maastrichu tzv. Maastrichtskou smlouvou, na základě 3 evropských společenství, a to Evropského hospodářského společenství, Evropského společenství uhlí a oceli a Evropského společenství atomové energie. Evropská společenství jsou mezinárodními organizacemi nadnárodního charakteru, které mají, na rozdíl od EU, právní subjektivitu. EU tedy evropská společenství nenahradila, tyto dva celky existují vedle sebe a tvoří samostatné právní systémy, a to právo komunitární, neboli právo evropských společenství a právo unijní, neboli právo Evropské unie. Maastrichtská smlouva však zakládací smlouvy evropských společenství významně novelizovala.

Společným cílem členských států zakotveným již ve Smlouvě o založení Evropského společenství je snaha o zlepšení životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců. EU přijala velké množství různých dokumentů týkajících se sociálních práv zaměstnaných osob, mezi které patří i zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, rovnost mužů a žen nebo ochrana zdraví a bezpečnost při práci.

Od 1. května 2004 se i ČR stala členem EU. Díky tomu se pro nás staly závazné jak primární normy Evropských společenství tj. zakládací smlouvy, tak i normy sekundární (nařízení a směrnice).

Z pramenů primárního práva si zaslouží pozornost zejména **Smlouva o založení Evropského společenství** z roku 1957, která obsahuje hned několik důležitých ustanovení týkajících se bezpečnosti práce, žen a mladých lidí. Již v úvodních člácích SES je zakotvena zásada rovného zacházení s muži a ženami a povinnost členských států odstraňovat nerovnost, článek 13 pak obsahuje zmocnění pro Radu, která na návrh Komise a po projednání s Evropským parlamentem může přijmout opatření proti diskriminaci z důvodu pohlaví. V článku 136 je stanoven cíl členských států

a Společenství zlepšovat pracovní podmínky a zvyšovat zaměstnanost, těchto cílů má být mimo jiné dosahováno prostředky uvedenými v článku 137, kde se Společenství zavazuje podporovat činnost členských států v různých oblastech, jedná se mimo jiné o oblast zlepšování pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků, oblast pracovních podmínek nebo oblast rovných podmínek mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení v práci. K uskutečňování těchto cílů směřuje i článek 140. Z hlediska rovného odměňování mužů a žen je stěžejní především článek 141. SES nezapomíná ani na potřebu odborného vzdělávání obzvláště mladých lidí<sup>91</sup>.

Z hlediska účinků evropského práva na právo české můžeme tedy rozlišovat mezi prameny práva, které jsou bezprostředně závazné, jako jsou smlouvy a nařízení, mající tzv. přímý horizontální účinek, což subjekty soukromoprávního vztahu tj. zaměstnavatele a zaměstnance opravňuje se o ně opřít před národním soudem. Díky tomu se mohou zaměstnanci dovolávat evropských předpisů před vnitrostátními soudy přímo. Vedle těchto pramenů práva rozlišujeme ještě prameny, které musí být do národního práva implementovány prostřednictvím zákonů, tak je tomu především v případě směrnic, ale i stanovisek a doporučení.

Pracovní právo na úrovni EU netvoří samostatné odvětví, ale projevuje se v oblasti tzv. sociální politiky ( social policy ). Toto právo je omezeno jen na určité vztahy a instituty a je vždy vázáno na ekonomickou agendu EU. Na úrovni EU proto neexistuje ani obecná definice pracovního práva, ani jeho jednotlivých institutů, jako je např. pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel atd., což vede k tomu, že každý stát aplikuje právní normy EU podle svých definic.

Právo EU se kromě dalších oblastí zabývá také postavením žen v zaměstnání, mimořádná pozornost je věnována především oblasti diskriminace. Zde je i velmi bohatá judikatura ESD. Pozornost je samozřejmě věnována i mladistvým zaměstnancům a ochraně jejich práce, ovšem pracovní podmínky těchto zaměstnanců nejsou v členských státech EU jednotné, na druhé straně však zcela identická právní úprava ani není cílem. Celkově vzato jsou právní předpisy EU v obou těchto oblastech velice propracované.

---

<sup>91</sup> Srov. čl. 150 Smlouvy o založení Evropského společenství.

V následujících odstavcích uvádím nejvýznamnější dokumenty, směrnice a judikaturu ESD, které ovlivnily naše pracovní zákonodárství :

## 5.1 CHARTA SPOLEČENSTVÍ O ZÁKLADNÍCH SOCIÁLNÍCH PRÁVECH ZAMĚSTNANCŮ

V roce 1989 členské státy ve Štrasburku podepsaly **Chartu Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců** ( Sociální charta ES ), která upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním a platí pouze pro členské státy ES<sup>92</sup>. Charta obsahuje práva, která mohou využít pracující v celém Společenství, jejím cílem je zajistit, aby určitá sociální práva byla v dotčených zemích respektována. To se zejména týká pracovního trhu, odborného výcviku, rovných příležitostí a pracovního prostředí. Charta zaručuje mimo jiné tato práva pracovníků : právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, právo žen a mužů na stejné zacházení, právo na bezpečné pracovní prostředí a na ochranu zdraví, podrobněji upravuje také právo dětí a dospívající mládeže na ochranu v souvislosti se zaměstnáním. Je zde stanoven nejnižší věk pro přijetí do zaměstnání, který nesmí být nižší než minimální věk ukončení povinné školní docházky a nikdy nesmí být nižší než 15 let. Výdělečně činí mladí lidé mají podle Charty právo na spravedlivou mzdu a jejich pracovní doba musí být omezena, což nesmí být obcházeno přesčasovou prací. Pro pracující mladší 18 let platí zákaz noční práce. Po ukončení povinné školní docházky mají mladí lidé nárok na počáteční odborné vzdělávání a přípravu, a to v takové délce, která jim zajistí jejich celoživotní uplatnění. Tato výuka mladých by měla probíhat v rámci pracovní doby.

Sociální charta ES je však dokument, který postrádá přímou právní závaznost.

## 5.2 CHARTA ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE

---

<sup>92</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, 2007, str.48.

Dalším významným dokumentem je **Charta základních práv Evropské unie**. Jedná se o dokument, který zatím není právně závazný, ale do budoucna se předpokládá, že bude začleněna do právního řádu Společenství a stane se součástí primárního práva. Charta jako první mezinárodní dokument obsahuje jak „klasická“ politická práva, tak i sociální práva v jediném dokumentu. Jejím cílem je především kodifikovat ochranu základních lidských práv v rámci EU a dodat jí odpovídající důležitost, má se stát úplným a bezmezerovitým dokumentem ochrany základních lidských práv a svobod. Charta byla přijata v roce 2000 a je obsahově velmi bohatá. Právo na práci a svoboda volby povolání jsou zakotveny v článku 15. V části třetí, upravující zásadu rovnosti je v článku 21 zakotvena ochrana před diskriminací, a to z důvodu pohlaví, rasy, etnické příslušnosti, barvy pleti, genetických znaků, jazyka, víry, světového názoru, politických názorů, invalidity, věku či sexuální orientace. Článek 23 zaručuje rovnost mužů a žen, a to ve všech oblastech, včetně zaměstnání, pracovního prostředí, práce a odměny za ni, přitom je ovšem přípustná pozitivní diskriminace ve prospěch slabšího pohlaví. Práva dětí jsou podrobněji upravena v článku 24. V části čtvrté s názvem „Solidarita“ nalezneme v článku 32 a 33 ochranu konkrétních sociálních skupin, a to dětí, mládeže a rodiny. Jejich ochrana je zaručena jak z hlediska sociální, tak z hlediska profesní dimenze. Minimálním věkem pro vstup mladistvých do zaměstnání je v zásadě věk ukončení povinné školní docházky, s určitými výjimkami. Pracovní podmínky pro mladistvé musí být přizpůsobeny jejich věku a nesmějí žádným způsobem ohrožovat jejich vývoj<sup>93</sup>. Charta dále stanoví povinnost souladu rodinného života se zaměstnáním a zakazuje proto propouštění ze zaměstnání v důsledku mateřství a zaručuje nárok na placenou mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou po narození nebo adopci dítěte. V článku 34 najdeme práva týkající se sociálního zabezpečení a sociálních služeb v případě mateřství, pracovního úrazu apod.

Pokud se Charta stane právně závaznou, bude závazná jak pro EU, tak i pro členské státy, ovšem pro členské státy jen potud, pokud uskutečňují právo EU.

### 5.3 SEKUNDÁRNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY TÝKAJÍCÍ SE ŽEN A MLADISTVÝCH

---

<sup>93</sup> Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R, Evropské právo, 3 vydání, C.H.BECK, Praha 2006, str. 133-135

Které orgány a v jaké formě se podílejí na tvorbě sekundárního práva stanoví právo primární. Ve zmocňovacích ustanoveních určuje primární právo úpravu určitých oblastí a velmi často i formu právního aktu, ve které má být právní předpis vydán. Odchylka od těchto ustanovení nepřipadá v úvahu, takový právní předpis by byl protiprávní. Nejvýznamnějšími sekundárními předpisy jsou nařízení a směrnice, proto se jim níže věnuji podrobněji.

### 5.3.1 NAŘÍZENÍ

Nařízení jsou vlastně „celoevropské zákony“, které platí na území celé EU, a to jak na území EU, tak na úrovni jednotlivých členských států. Nařízení jsou závazná ve všech svých částech a mohou přímo zavazovat bez převzetí do národního práva a bez jejich jakéhokoliv přizpůsobování jak členské státy, tak i jejich vnitrostátní subjekty. Státy mají povinnost odstranit vše, co by mohlo aplikaci nařízení bránit<sup>94</sup>.

Pro mou práci sledávám významná tato nařízení:

- Nařízení Rady č. 1365/75 o založení Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek se podle článku 2 zabývá také problémy, které jsou typické pro určité kategorie zaměstnanců, mezi tyto kategorie bezesporu patří i ženy a mladiství.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1922/2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost mužů a žen
- Nařízení Rady č. 2062/94 o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci

### 5.3.2 SMĚRNICE

---

<sup>94</sup> Šubrt, B. a kolektiv, *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, 2. aktualizované a přepracované vydání, ANAG, Olomouc 2007, str.49.

Směrnice jsou specifickým a také nejrozšířenějším nástrojem sekundárního práva, který ve vnitrostátním právu nenajdeme. Je to právní instituce typická pro komunitární právo. Jsou pro členské státy závazné co do výsledku, kterého má být dosaženo, přičemž prostředky jsou ponechány na vůli členských států. Směrnice nejsou v členských státech použitelné bezprostředně, ale musejí být v příslušné lhůtě implementovány do národních právních řádů. Pokud tak státy neučiní, mohou se občané domoci svých práv tím, že se odvolají přímo na směrnici. Směrnice tedy v tomto případě získává přímý účinek.

Základním právem a klíčovým principem v právu ES je zásada rovnosti mezi muži a ženami. Nejnovější normou v této oblasti je **směrnice 2006/54 ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**, která konsoliduje a přepracovává dosavadní směrnice o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Její význam spočívá především v přehlednosti. Tato směrnice k 15. srpnu 2009 nahradila původní směrnice <sup>95</sup> ( aniž by však byly dotčeny povinnosti z nich vyplývající ) <sup>96</sup> .

Mezi další směrnice týkající se postavení žen v pracovněprávních vztazích patří například :

- Směrnice Rady ES č. 86/613/EHS, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Směrnice Rady ES č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Směrnice Rady ES č. 92/85/EHS, k provedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných pracovník, matek v šestinedělí a kojících pracovník
- Směrnice Rady č. 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené
- Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

---

<sup>95</sup> Jedná se o směrnice 75/ 117 EHS, 76/ 207 EHS, 86/ 378EHS a 97/80ES.

<sup>96</sup> Havelková B.,Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str.32.



- Směrnice Rady č.2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Členské státy se ve zmíněných směrniciích zavázaly především zkoumat, za jakých podmínek mají samostatně výdělečné ženy v době přerušeni své výdělečné činnosti v důsledku těhotenství nebo mateřství přístup k sociálním službám, k sociálnímu pojištění a jiným službám. Směrnice také stanoví mimo jiné zákaz výpovědi před počátkem těhotenství, a to až do ukončení mateřské dovolené a zajištění mateřské dovolené v trvání minimálně 14 týdnů, kde alespoň ve dvou týdnech musí být vyplácena mzda. Existuje zásadní zákaz noční práce a zákaz přidělování rizikových či zvlášt' zátěžových prací těhotným pracovnícím. Ve směrniciích je dále stanovena povinnost zaměstnavatele uvolnit budoucí či kojící matky, bez přerušeni výplaty mzdy, pro případ, že pracovnice v důsledku svého zdravotního stavu nemůže být zaměstnávána, a to ani v alternativních činnostech. Zaměstnavatel je povinen přeložit pracovnici v důsledku jejího zdravotního stavu na vhodnější pracovišt' <sup>97</sup>.

Vedle zde uvedených předpisů uskutečnily orgány ES celou řadu dalších iniciativ a vydaly několik doporučení, stanovisek a prohlášení.

Směrnice se věnují také problematice ochrany mladistvých pracovníků, nejvýznamnější v této oblasti je **směrnice Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků** z 22. června 1994. Směrnice obsahuje 18 článků a vychází z Charty společenství o základních sociálních právech zaměstnanců z roku 1989 (viz. výše) a ze směrnice Rady č. 89/391/EHS z roku 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. V článku 3 jsou především definovány základní pojmy – dítě, mladistvý, dospívající apod <sup>98</sup>.

<sup>97</sup> Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R, Evropské právo, 3 vydání, C.H.BECK, Praha 2006, str. 783-784.

<sup>98</sup> "dětmi" se rozumějí všichni mladiství, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy;

"mladistvými" se rozumějí všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, které upravuje právo některého členského státu nebo které se tímto právem řídí; "dospívajícími" se rozumějí všichni mladiství starší než patnáct let, ale mladší než osmnáct let, kteří již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy;

Směrnice se vztahuje na ty osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu, nebo mají pracovní poměr v souladu s právním řádem členského státu. Najdeme zde ustanovení týkající se zákazu práce dětí a dále případy, ve kterých děti mohou vykonávat kulturní, uměleckou, sportovní nebo reklamní činnost. Členské státy jsou povinny přijmout nezbytné opatření pro realizaci zákazu práce dětí. Mladiství smí být zaměstnáváni jen přiměřenou prací. Stát má také právo stanovit, že se Směrnice na některé práce vztahovat nebude, a to na práce příležitostné nebo práce prováděné pouze po omezenou dobu ve službách nebo v domácnosti nebo na práce v rodinných podnicích, které nejsou považované za škodlivé nebo nebezpečné pro mladistvé. Ve Směrnici také najdeme velmi podrobnou úpravu pracovní doby, doby odpočinku a dovolené.

## 5.4 JUDIKATURA EVROSPKÉHO SOUDNÍHO DVORA

ESD je vrcholným orgánem soudního přezkumu dodržování práva ES. Jeho posláním je zajistit dodržování práva při výkladu a provádění zakládacích smluv, což zahrnuje nejen primární právo ES, ale i ostatní prameny komunitárního práva. Dodržování práva ES zajišťuje ESD jak vůči orgánům ES, tak i členským státům a nepřímo i vůči státním příslušníkům těchto států<sup>99</sup>.

ESD tvoří spolu se Soudem první instance soudní strukturu EU a má poslední slovo ve věcech právního řádu EU. Jeho význam spočívá nejen v jeho pravomoci rozhodovat v jednotlivých řízeních, ale i v tom, že v rámci těchto řízení se vyslovuje i k zásadním otázkám celého práva Společenství a svým výkladem toto právo dotváří. Judikatura ESD je velice bohatá především v oblasti sporů z diskriminace v zaměstnání. Níže uvádím několik judikátů ESD vztahujících se k diskriminaci v zaměstnání z hlediska pohlaví, konkrétně z důvodu těhotenství a mateřství :

### **Soudní případ 177/88 – Elizabeth Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen( VJV –Centrum ) Plus**

---

<sup>99</sup> Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R, Evropské právo, 3 vydání, C.H.BECK, Praha 2006, str. 169.

**Skutkový stav** – Paní Dekkerová si podala žádost o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé. O pár dní později informovala centrum, které se žádostmi zabývalo, že je už 3 měsíce těhotná. Výbor ji i přesto navrhl řídicímu orgánu jako nejvhodnější kandidátku na toto místo. Zaměstnavatel však nakonec paní Dekkerovou informoval, že na místo přijata nebude, s tím, že pokud by ji zaměstnal, nebyly by mu sociálním fondem propláceny náhrady za denní dávku, kterou by musel paní Dekkerové proplácet během mateřské dovolené. V důsledku toho by nemohl zaměstnávat z finančních důvodů v době její nepřítomnosti náhradníka a trpěl by tak nedostatkem personálu.

**Z rozsudku ESD** – ESD konstatoval, že pouze ženy lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Na odmítnutí zaměstnat uchazeče z důvodu finančních dopadů jeho nepřítomnosti v těhotenství se musí hledět tak, že je podloženo těhotenstvím. Tuto diskriminaci nelze ospravedlnit finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel přijímající těhotnou ženu utrpěl během trvání její mateřské dovolené.

#### **Soudní případ 179/88 Birthe Hertz kontra Aldi**

**Skutkový stav** – Paní B.V. Hertzová byla zaměstnána na částečný úvazek jako pokladní a prodavačka v podniku Aldi. Otěhotněla, ale její těhotenství provázely komplikace, a proto byla většinu času na nemocenské. Po uplynutí mateřské dovolené pokračovala paní Hertzová v práci. Zpočátku neměla žádné zdravotní problémy, ovšem potom strávila 100 pracovních dní na nemocenské v důsledku onemocnění souvisejícím s jejím těhotenstvím a šestinedělím. Aldi jí vypovědělo pracovní smlouvu z důvodu absence. Pro Aldi bylo běžnou praxí propouštět zaměstnance, kteří byli často na nemocenské.

**Z rozsudku ESD** – ESD rozlišuje případ propuštění zaměstnankyně kvůli těhotenství a šestinedělí, které by zakládalo zakázanou diskriminaci podle příslušnosti k pohlaví, od případu propuštění zaměstnankyně, kvůli opakované nemoci, která byla důsledkem těhotenství a šestinedělí. ESD zdůrazňuje, že směrnice 76/207/ES nepočítá s případem nemoci, která je důsledkem těhotenství a šestinedělí. Směrnice ponechává přijetí předpisů k zajištění specifických práv žen z důvodu těhotenství a mateřství na členských státech. Členské státy si mohou upravit mateřskou dovolenou a stanovit její

délku takovým způsobem, aby umožnily zaměstnankyním absenci v období, kdy vznikají případné obtíže v důsledku mateřství nebo šestinedělí. Proto se na nemoci odvozené od těhotenství nebo mateřství nevztahuje směrnice Rady 76/207/ES. Propuštění z těchto důvodů nezakládá přímou či nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu směrnice.

**Soudní případ 421/92 – Gabriele Habermann-Beltermann kontra Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e . V.**

**Skutkový stav** – Paní Habermann-Beltermannová žádala o místo noční ošetřovatelky v domově důchodců. Z rodinných důvodů však mohla pracovat pouze v noci. V pracovní smlouvě, kterou uzavřela s Arbeiterwohlfahrt bylo stanoveno, že bude pracovat pouze v noci. Necelý měsíc po uzavření smlouvy potvrdilo lékařské vyšetření, že je těhotná s tím, že těhotná byla již před uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel s ní s odvoláním na § 8 zákona na ochranu matek ( Mutterschutzgesetz ) rozvázal pracovní poměr. Národní soud uvedl, že porušení zákazu noční práce má v Německu podle judikatury a právní praxe za následek neplatnost pracovní smlouvy, smlouva může být též zbavena právní účinnosti, jelikož byl zaměstnavatel uveden druhou stranou v podstatné náležitosti v omyl. Národní soud si však nebyl jistý zda princip rovného zacházení stanovený směrnicí Rady 76/207/EHS zakazuje aplikaci národního hospodářství takovým způsobem, proto řízení zastavil a obrátil se na ESD.

**Z rozsudku ESD** – ESD konstatoval, že je jasné, že skončení pracovního poměru z důvodu těhotenství zaměstnankyně, ať v důsledku nicotnosti nebo neplatnosti pracovní smlouvy se týká výlučně žen a zakládá tudíž přímou diskriminaci na základě pohlaví. Soudní dvůr tak rozhodl v případech těhotných žen, které nebyly přijaty do zaměstnání nebo byly propuštěny ( srov. případ Dekker ). Nerovné zacházení v případě jako je tento, na rozdíl od případu Dekker není založeno přímo na těhotenství, ale na zákazu noční práce během těhotenství. Otázkou však zůstává, zda směrnice 76/207/EHS brání tomu, aby zákaz noční práce těhotných žen zakládal důvod pro prohlášení pracovní smlouvy za neplatnou nebo nicotnou.

ESD ve svém rozsudku vylučuje, aby pracovní smlouva sjednaná mezi zaměstnavatelem a těhotnou zaměstnankyní na dobu neurčitou k výkonu noční práce, kdy žádná ze stran v době sjednávání smlouvy o těhotenství neví, byla prohlášena za neplatnou v důsledku existence zákazu noční práce během těhotenství a kojení,

stanoveného národním právem, nebo aby byla prohlášena za nicotnou v důsledku toho, že byl zaměstnavatel v době sjednávání pracovní smlouvy uveden v podstatné náležitosti druhou stranou v omyl<sup>100</sup>.

---

<sup>100</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí, Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005.

## 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 ztotožňuji 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 zaměstnáni 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



zákonnými zástupci mladistvého. Zaměstnavatel tak již není povinen oznamovat zákonným 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 .

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

IRM – Ius regale montanorum

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR – Česká republika

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ObčZ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

LZPS – Listina základních práv a svobod

ZoZ – zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon o BOZP – zákon č.309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích i při činnosti vykonávané mimo pracovněprávní vztah

OSN – Organizace spojených národů

MOP – Mezinárodní organizace práce

MKP – Mezinárodní konference práce

RE – Rada Evropy

EULP – Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

ESCH – Evropská sociální charta

RESCH – Revidovaná evropská sociální charta

EU - Evropská unie

ES - Evropské Společenství

ESD – Evropský soudní dvůr

SES – Smlouva o založení Evropského společenství

**Seznam použité literatury:**

## 1.) PRÁVNÍ PŘEDPISY:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/ 1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 309/ 2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zákon č. 258/ 2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- Zákon č. 20/ 1966 Sb., o péči o zdraví lidu
- Zákon č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Zákon č. 251/ 2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
- 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

## 2.) Monografie :

- Bělina, M. a kolektiv., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2004
- Bělina, M. a kolektiv., Pracovní právo, 3.doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha 2007
- Bělina, M. a kolektiv., Zákoník práce: komentář, C.H.BECK, Praha 2008
- Čermák, J., Bezpečnost práce, Eurounion Praha, s.r.o, Praha 2008

- Červinka, T. a kol., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, ANAG, Olomouc 2008
- Galvas, M a kolektiv, Pracovní právo, Masarykova Univerzita Brno, nakl. Doplněk, 2004
- Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007
- Hendrych, D., Zuklínová, M., Novotný, O., Štangová, V., Hendrychová, S., Hrstková, J., Právní postavení žen v České republice, Gemi, Praha 1998
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Nový zákoník práce, Linde, Praha 2008
- Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, 2008
- Jakubka, J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, ANAG, 2007
- Jakubka, J., Nový zákoník práce, ANAG, Olomouc 2007
- Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, POLYGON, Praha 2000
- Jouza, L., Průvodce pracovněprávním minimem zaměstnavatele II, TAVA GRAPHICAL, s.r.o, Praha 2006
- Kocourek, J., Zákoník práce, Eurounion Praha, s.r.o, Praha 2009
- Malý, K., Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Linde, Praha 2003
- Malý, K., České právo v minulosti, ORAC, 1995
- Šubrt, B a kolektiv, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ANAG, 2007
- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R., Evropské právo, 3 vydání, C.H.BECK, Praha, 2006
- Tröster, P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, 4. přepracované a doplněné vydání, C.H.BECK, Praha 2008
- Vysokajová, M., Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007

### 3.) Články

- Bělecký M., Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, Práce a mzda, č. 4/2008, ASPI, Praha 2008

- Bičáková,O., Zaměstnávání žen a občanů pečujících o děti, Nový průvodce č. 10/2003, nakl. BILANCE, Praha 2003
- Hrouzková ,V., Pracovní doba mladistvých zaměstnanců, Personální a sociálně právní kartotéka č. 6/ 2009, Linde, Praha 2009
- Hrouzková,V., Ochrana těhotných zaměstnankyň, Personální a sociálně právní kartotéka č. 4/2008, Linda, Praha 2008
- Jouza,L., Pracovněprávní nároky při rodičovské dovolené, Nový průvodce č.10/2003, nakl. BILANCE, Praha 2003
- Jouza, L., Práce dětí ve světle práva EU, Právo a rodina č.11/2003, Linde, Praha 2003
- Kubíčková, D., Nové povinnosti v oblasti BOZP a vedoucí pracovníci, Práce a mzda č. 4/2007, ASPI, Praha 2007
- Motyčková, P., Podmínky ochrany zdraví při práci od 1.ledna 2008, Práce a mzda, ASPI, Praha 2008
- Nováková, J., Veřejná diskuse na téma rovnosti mužů a žen, Sociální politika,č. 9/ 2002
- Smejkal, L., Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené, Práce a mzda č .2/2009, ASPI, Praha 2009
- Škropil,M., Bezpečnost práce a mladiství, Sociální politika č. 11/1997, SOCIOPRESS, Praha 1997
- Štangová,V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007

#### **4.) Mezinárodní úmluvy**

- Deklarace práv dítěte
- Evropská sociální charta
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců ( Sociální charta ES)
- Charta základních práv Evropské unie

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Revidovaná Evropská sociální charta
- Smlouva o založení Evropského společenství
- Úmluva o právech dítěte
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Všeobecná deklarace lidských práv

## 5.) Internet

- [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz)
- [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
- [www.doma-prace.eu](http://www.doma-prace.eu)
- [www.detskaprava.cz](http://www.detskaprava.cz)
- [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)
- [www.osn.cz](http://www.osn.cz)
- [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)
- [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)
- [www.wikipedie.cz](http://www.wikipedie.cz)

## SUMMARY

*Employment of women and youth workers and protecting their health at work*

I think that topic of my thesis is today in the area of labour law quite actual and highly debated, so it should not be left out of attention. The purpose of my thesis is to analyse working conditions of women and youth workers and focus primarily on the protection of their health at work, because they are categories of employees, who need special care and conditions, because they are considered as a weaker part of the labour relation.

My work is divided into five chapters. In the first one I have described the development of Czech labour law regarding work conditions in the historical context and then I tried to capture here the most important changes introduced by the new Labour Code which came into force on the 1<sup>st</sup> January 2007. I put this part into my thesis just because I want to show the progress, changes and differences in Czech labour law which influenced today's law and labourship.

Due to focus of my thesis I deal in the second chapter with actual enactment safety and health at work which are concerned with more general.

The third chapter I consider the core of the whole work, because I described here in detail current legal regulation of working condition of women and youth workers in the Czech Republic. This chapter is divided into two subchapters. The first of them is concerned with women and the second with youth workers. I considered it more appropriate to divide women and youth workers into two separate subchapters, because each of these groups of employees has its own specifics according to their status in their employment relations and the corresponding legal regulation.

The fourth chapter is focused on the relevant international law. In this part of work I directed my attention towards the international organisations, especially OSN, ILO (International Labor Organization) and Council of Europe and their most important international treaties referred to women and youth workers.

In the last chapter I concentrated attention on the European Union. This supra-state organization has developed from the European Community. The Maastricht Treaty transformed the European Community into the European Union. The Czech Republic joined the European Union on the 1<sup>st</sup> May 2004 and from that day, the EC law became a part of the Czech legal system. This chapter also analyses secondary law of the European Communities and the practice of the European Court of Justice related to topic of my thesis is elaborated too.



I think it is very important to protect women and youth workers as a specific groups of employees and pay attention to them in the legislative. The need for special working conditions for women is justified by the biological, physiological and social differences between men and women. The women have irreplaceable role in society, it is the maternal role. And the specific working conditions of youth workers induces the healthy physical and mental development of them.

From my point of view current legal protection of women and youth workers is satisfactory, but the main task for every legislation system is the compliance with the legislation which must be properly monitored and enforced.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Pracovní podmínky žen a mladistvých; ochrana zdraví při práci

## **KEY WORDS**

Working conditions of women and youth workers; protection of health at work