

## **Abstrakt**

Diplomová práce poskytuje rozbor a porovnání unijní a vnitrostátní právní úpravy týkající se ochrany těhotných zaměstnankyň před skončením pracovního poměru. Práce je zaměřena především na porovnání ochranných institutů vycházejících ze směrnice Rady 92/85/EHS a institutů zakotvených v zákoně 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Těhotná žena se nachází ve specifickém postavení v rámci pracovněprávních vztahů, a je považována za slabší stranu. Nicméně za slabší stranu je považován zaměstnanec jako takový, avšak při porovnání ochrany zaměstnance jako takového a těhotné zaměstnankyně dospějeme jednoznačně k závěru, že míra ochrany těhotné zaměstnankyně je mnohonásobně větší. A to z legitimního důvodu vzhledem ke skutečnosti, že těhotná zaměstnankyně je po dobu těhotenství a mateřství ohrožena nejen z fyziologického hlediska, ale také z hlediska materiálního zabezpečení. Z tohoto důvodu jsou právní předpisy, upravující postavení těhotných zaměstnankyň, ať už na české či evropské úrovni, převážně nakloněny v jejich prospěch. Současně tato práce uvádí i několik soudních rozhodnutí, které se v této oblasti opět přiklání zejména ve prospěch těhotné zaměstnankyně.

Tato práce rozebírá míru ochrany těchto zaměstnankyň a hodnotí dostatečnost a případné vady těchto právních předpisů. Při pohledu na ochranou úpravu těhotných zaměstnankyň se však nelze věnovat pouze specifickým právním předpisům upravujícím skončení pracovního poměru. Na tuto problematiku je nutné se dívat i z obecnějšího pohledu, který v tomto případě představuje zákaz diskriminace. Proto tato práce rozebírá i úpravu stanovující, že odlišné zacházení zaměstnavatele s těhotnou zaměstnankyní, v porovnání s jinými zaměstnanci, je nutno považovat za diskriminaci na základě pohlaví.

Na závěr tato práce uvádí úvahu o možné bezbřehosti ochrany těhotné zaměstnankyně. Může se totiž stát, že těhotná zaměstnankyně účelově zneužije jí poskytnutou právní ochranu a poruší svým jednáním dobré mravy vůči zaměstnavateli.