

Západo česká univerzita v Plzni
FAKULTA PRÁVNICKÁ
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

POSTAVENÍ ŽEN A MLADISTVÝCH V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH
DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zpracovala: **Bc. Petra Úlovcová**
Obor: Právo

Konzultant diplomové práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

Plzeň 2015

Prohlá-uji, že jsem diplomovou práci na téma: **Postavení žen a mladistvých v pracovn právních vztazích** vypracovala samostatn s použitím uvedené literatury a zdroj informací.

Plze , 27.03.2015 í í í íí í

vlastnoru ní podpis

Pod kování

Ráda bych pod kovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. et PaedDr. Jan Lindové za cenné rady, připomínky, materiály a čas, který mi vnovala.

Obsah

1.1. Pracovní právo.....	7
1.2. Pracovní právní vztahy.....	7
1.3. Zvláštní postavení některých skupin v pracovních právních vztazích.....	7
1.4. Druhy pracovních právních vztahů	9
1.4.1 Individuální pracovní právní vztahy	9
1.4.2. Základní zásady pracovních právních vztahů	10
1.4.3. Kolektivní pracovní právní vztahy.....	11
1.5. Pracovní poměry	11
1.5.1. Pracovní smlouva	11
1.5.2. Volba	12
1.5.3. Jmenování	12
1.6. Zánik pracovních právních vztahů	13
2.1. Mateřství.....	15
2.2.1. Mateřská dovolená.....	19
2.2.2. Porodné.....	20
2.3. Rodičovství	20
2.3.1. Rodičovský příspěvek.....	21
2.4. Mezinárodní úprava zvláštního postavení žen v pracovních právních vztazích.....	22
2.4.1. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace	23
2.4.2. Mezinárodní organizace práce.....	25
2.4.3 Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) . 45, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů , 1935.....	25
2.4.4. Úmluva MOP . 111, o diskriminaci (zaměstnávání a povolání)	25
2.4.5. Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) . 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	25
2.5. Právní úprava Evropské unie.....	26
2.5.1. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (v letech 2011 až 2020)	26
2.5.2. Směrnice týkající se postavení žen v pracovních právních vztazích ...	27
2.6. Rada Evropy.....	28
2.7. Evropská sociální charta	28
2.8. Zvláštní pracovní podmínky žen v pracovních právních vztazích	29
2.8.1. Vymezení pojmu pracovní podmínky.....	29
2.8.2. Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen v pracovních právních vztazích.....	30
2.8.3. Přestávkový odpočinek.....	32
2.8.4. Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnanky a zaměstnanky které pečují o děti.....	33

2.9. Postavení žen na trhu práce v ČR.....	36
2.9.1. Trh práce.....	36
2.9.2. Zaměstnanost žen v ČR.....	36
2.9.3. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce.....	37
2.9.4. Postavení žen na trhu práce podle Listiny základních práv a svobod.....	38
2.9.5. Antidiskriminační zákon a postavení žen na trhu práce.....	39
3.1. Mezinárodní úprava postavení mladistvých v pracovních vztazích.....	42
3.1.1. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.....	43
3.1.2. Úmluva o zákazu a opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce.....	44
3.1.3. Mezinárodní úmluvy.....	44
3.1.4. Evropské směrnice týkající se zaměstnávání mladistvých zaměstnanců.....	45
3.2. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých v pracovních vztazích.....	46
3.2.1. Pojem zvláštních pracovních podmínek u mladistvých.....	46
3.2.2. Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým zaměstnancům.....	46
3.2.3. Délka pracovní doby u mladistvých.....	47
3.2.4. Zákaz zaměstnávání mladistvých na určitých pracích.....	48
3.2.5. Okamžitě zrušení pracovního vztahu zákonným zástupcem.....	50
3.2.6. Přímá práce.....	52
3.2.7. Student jako zaměstnanec.....	53
3.2.8. Odborná praxe mladistvých.....	53
3.2.9. Zprostředkování zaměstnání.....	54
3.3. Postavení mladistvých zaměstnanců na trhu práce.....	55
3.3.1. Zaměstnanost mladistvých v ČR.....	55
3.3.2. Odborné praxe studentů.....	56
3.3.2.1 Praxe na středních školách.....	56
3.3.2.2. Smlouva firmy se školou.....	58
3.3.2.3. Odborný výcvik.....	58
3.3.2.4. Praxe na vysokých školách.....	59
4. Závěr.....	60
5. Seznam literatury.....	62
6. Resumé.....	65

Úvod

Téma mé diplomové práce se sestává ze dvou okruhů. Jednak se zaměřím na postavení žen v pracovních právních vztazích a také na postavení mladistvých zaměstnanců v pracovních právních vztazích. Toto téma jsem si vybrala z důvodu aktuálnosti. Neustále se řeší v médiích, nebo na politické úrovni kolik, kde a pro koho mají pracovat ženy, jak má být dlouhá mateřská dovolená atd. Stejně tak u mladistvých se řeší, kolik mají pracovat hodin a které druhy práce pro ně nejsou vhodné, zákaz domácí práce, atd.

V mé diplomové práci chci popsat postavení žen a mladistvých v pracovních právních vztazích v kontextu české právní úpravy, s ohledem na právní úpravu mezinárodního práva a jelikož je Česká republika členem EU, tak i vzhledem k právu Evropské unie.

Moje práce je členěna na 3 kapitoly. Změhou je jedna obecná jako úvod do problému a dvě následující jsou již konkrétně zaměřeny na postavení žen a mladistvých v pracovních právních vztazích.

V první kapitole se pokusím nastínit úvod do problematiky pracovních právních vztahů, jejich vznik, obsah pracovních právních vztahů, subjekty pracovních právních vztahů a také postavení některých skupin zaměstnanců (např. zdravotně znevýhodněných, mladistvých a žen).

V kapitole druhé se budu zabývat postavením žen v pracovních právních vztazích, a to i z hlediska právní úpravy České republiky, tak i úpravy mezinárodní, konkrétně úpravy Mezinárodní organizace práce (MOP) a Evropské unie. Postavení žen v pracovních právních vztazích je specifické, a to i s ohledem na jejich tělesnou konstrukci, nebo na jejich mateřství, péči o dítě a rodinu. Také se chci zmínit o postavení žen vracejících se z mateřské, nebo rodičovské dovolené. Tato otázka je v poslední době poměrně aktuální a to zejména co se týká zkráceného úvazku a jeho povolení zaměstnavatelem.

Jako další téma v této kapitole se chci věnovat zvláštním pracovním podmínkám žen, které mají v pracovních právních vztazích. Jedná se o zákazy práce, přestávky na kojení nebo ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnanků a

zaměstnanky, které se ují o d t i. Posledním tématem, kterému se budu v souvislosti se ženami zabývat, je jejich postavení na trhu práce v ČR. Z pohledu Listiny základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady . 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky) a z pohledu zákoníku práce (zákon . 262/2006 Sb.), ale také z pohledu antidiskriminačního zákona (zákon . 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů).

Druhá část mé práce se bude týkat mladistvých zaměstnanců a to konkrétně jejich zvláštního postavení v pracovních právních vztazích, které souvisí s jejich nedokončeným tělesným a psychickým vývojem a zatím i minimálními životními zkušenostmi. Budu se touto problematikou zabývat jak z hlediska českého práva, tak z pohledu mezinárodních smluv, jejichž cílem je vymezit postavení mladistvých na trhu práce. V podkapitole zvláštní pracovní podmínky mladistvých poukážu například na práce, které jsou mladistvým zakázány (například práce v noci, nebo práce přesčas) a zmíním i mezinárodní úpravu této problematiky, což je zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce . 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.

V poslední podkapitole se zabývám postavením mladistvých na trhu práce a to zejména co se týká vykonávání praxí fláků a studentů, jak státních odborných a veřejných odborných škol, ale i vysokých škol.

Jako přílohy mé práce přikládám několik smluv, které se týkají výkonu praxe výše uvedených skupin mladistvých, například smlouva o výkonu odborné praxe, smlouva o výkonu praxe studenta nebo dohoda o pracovní neschopnosti k výkonu produktivní práce fláka státní školy v souvislosti s realizací praktického vyučování.

1. Pracovní právní vztahy

1.1. Pracovní právo

Pracovní právní vztahy spadají do odvětví pracovního práva, proto bych na začátku mé práce nejprve vymezila pojem pracovního práva. Pracovní právo obsahuje jak prvky soukromého práva, tak i veřejného. Upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kolektivní vztahy související s výkonem práce, upravuje také vztahy před vznikem pracovního poměru, pracovní podmínky zaměstnanců včetně ochrany zdraví při práci.

1.2. Pracovní právní vztahy

Pojem pracovní právní vztahy je poměrně široký. Definicí nám vymezuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen ZP), který výslovně označuje v §1 pracovní právní vztahy jako právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce a to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dále máme do pojmu pracovní právní vztahy zařadit i kolektivní vztahy, které však vznikají mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souvisejí s výkonem závislé práce. Zákoník práce tedy rozlišuje dva základní druhy pracovních právních vztahů a to individuální a kolektivní pracovní právní vztahy.

1.3. Zvláštní postavení některých skupin v pracovních právních vztazích

Některé skupiny osob mají zvláštní postavení v pracovních právních vztazích. Do těchto skupin patří:

É ženy, těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené

É osoby na rodičovské dovolené

É mladiství zaměstnanci

É osamělí zaměstnanci a zaměstnanci pečující o dítě

É důchodci

É osoby se zdravotním postižením

É zaměstnanci starající se o bezmocnou závislou osobu

Pro tyto osoby je v pracovn právních vztazích vytvo en zvlá-tní právní režim, který je pro každou tuto skupinu jinak specifikovaný. Tyto skupiny osob jsou určitým způsobem znevýhodněny, proto je úlohou státu zvlá-tní právní úpravou tyto nedostatky minimalizovat, tak aby nedoplácely na své postavení a mohly pracovat stejně jako ostatní zaměstnanci. Pracovn právní vztahy jsou založeny na nerovnoprávnosti zaměstnavatele a zaměstnance, kdy lepší postavení má zaměstnavatel, který má před zaměstnáváním těchto znevýhodněných skupin využít svého postavení v jejich neprospěch. Tomu se snaží zabránit zákonodárce právním zvlá-tním postavením těchto skupin v pracovn právních vztazích. Nemělo by docházet k diskriminaci některých skupin osob a v nich zaměstnanci by měli mít rovné postavení. Proto se znevýhodněným zaměstnancům poskytuje zvýšená ochrana, aby se tato nerovnováha vyvážila.

Osoby se zdravotním postižením nejsou schopny v některých případech vykonávat určité druhy práce, nebo je mohou vykonávat s určitým stupněm omezení. Další skupinou jsou zaměstnaní důchodci, kteří jsou znevýhodněni z důvodu svého věku, kdy může docházet ze strany zaměstnavatele k tzv. ageismu (tzn. vyloučení starších osob z určitých aktivit).

Skupina, která je také ohrožena jsou mladiství, protože nemají dostatek zkušeností a volní vyspělosti, aby mohli posoudit dohled své jednání. Zákonodárce se jim proto snaží poskytnout jisté úlevy jako například zákaz práce přesčas, nebo zákaz práce v noci. Zakázané jsou pro mladistvé určité fyzicky náročné práce, nebo například práce pod zemí a těžba nerostů. Více o postavení mladistvých v pracovn právních vztazích a jejich pracovních podmínkách je obsaženo v kapitole této práce.

Také ženy mají zvlá-tní postavení v pracovn právních vztazích a to z několika důvodů. Je to mateřství a výchova dětí, těhotné ženy například nesmí vykonávat práci přesčas a některé práce specifikované ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. Dalším důvodem pro ženy mají zvlá-tní ochranu v pracovn právních vztazích je také jejich fyzická konstrukce, která je jiná než u mužů. Některé práce jsou ženám zakázány, což je stanoveno ve výše zmíněné vyhlášce. Více o postavení žen v pracovn právních vztazích píšeme v druhé kapitole této práce.

1.4. Druhy pracovn právních vztah

Pracovn právní vztahy m fleme rozd lit na individuální a kolektivní pracovn právní vztahy. Prvním druhem pracovn právních vztah , jsou pracovn právní vztahy individuální. P edm t neboli objekt pracovn právních vztah je konání závislé práce, kterou vykonává konkrétní zam stnanec, za odm nu. Podle B liny (Pracovní právo, 2014, str. 112) pat í do pracovn právních vztah i vztahy, které souvisejí s t mito základními individuálními pracovn právními vztahy:

„a, pracovněprávní vztahy, které předcházejí (např. pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ještě před uzavřením pracovní smlouvy.)

b, pracovněprávní vztahy, které existují paralelně (např. vztahy v oblasti péče o zaměstnance)

c, pracovněprávní vztahy, jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen, tyto vztahy můžou i přetrvat déle než trvá samotný pracovní poměr (např. odpovědnost za škodu).”¹

1.4.1 Individuální pracovn právní vztahy

Individuální pracovn právní vztahy d lí B lina (Pracovní právo, 2014) na základní a související pracovn právní vztahy. Jedná se o pracovn právní vztahy v oblasti zabezpe ení práva na zam stnání a dále také vztahy vznikající p í kontrole nad dodrřfováním pracovn právních p epis a p edpis o bezpe nosti a ochran zdraví p í práci. Tyto individuální vztahy se skládají ze t í prvku :

É subjekt

É objekt

É obsah

Podle ZP jsou subjektem pracovn právního vztahu zam stnanec a zam stnavatel. Zam stnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba v základním pracovn právním vztahu zavázala k výkonu závislé práce. Do novely ob anského zákoníku . 89/2012 Sb. (dále jen NOZ), který platí od 1.1.2014 se mohl stát zam stnancem ten, kdo dosáhl v ku 15 let.

¹ B LINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatn p eprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830. str. 54

Zaměstnavatel však mohl uzavřít smlouvu i s osobou mladší patnácti let, jako den nástupu však mohl být sjednán jen den, který nepřecházel dni, kdy zaměstnanec dokončil povinnou školní docházku. Od této úpravy však NOZ upustil a v § 35 stanovuje, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (tj. ZP). S největší pravděpodobností se zákonodárce vrátí k původní úpravě před úpravou NOZ v rámci tzv. urgentní novely NOZ, tj. že se bude moci stát zaměstnancem ten, kdo zakončil povinnou školní docházku.

Zaměstnancem se může stát jakákoliv fyzická osoba, která se zaváže k výkonu závislé práce v tzv. základním pracovním právním vztahu. Základními pracovními právními vztahy podle českého práva jsou: pracovní poměr, ale také právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti, nebo dohoda o provedení práce).

Podle NOZ má každý člověk právní osobnost, tj. způsobilost mít práva a povinnosti, čímž došlo ke změně zařazení terminologie a místo pojmu způsobilost k právním úkonům se dnes tedy používá již výše zmíněný termín právní osobnost.

Objektem nebo předmětem pracovních právních vztahů je to, kvůli čemu vstoupily subjekty do pracovního právního vztahu, tedy výkon práce. Jde tedy o cíl, ke kterému směřuje chování těchto účastníků.

Obsahem pracovních právních vztahů jsou práva a povinnosti účastníků těchto vztahů.

1.4.2. Základní zásady pracovních právních vztahů

Základní zásady pracovních právních vztahů upravuje ZP hned v §1 a jedná se zejména o zvláštní ochranu postavení zaměstnance. Zaměstnanec je v pracovním právním vztahu tím slabším a proto mu zákonodárce dává v této ochranu. Stejně tak se zaměstnanci dostává v této ochraně i co se týká bezpečnosti práce (BOZP). Jako další zásadu uvádí ZP spravedlivé odměnění zaměstnance a řádný výkon práce zaměstnancem a to v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jako poslední zásadou navíc neméně důležitou je rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zákaz diskriminace upravuje i Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích

ochrany před diskriminací a o změnách, kterých zákon), který konkrétně upravuje
důvodů diskriminace, jako je například pohlaví, víra, věk atd.

1.4.3. Kolektivní pracovní právní vztahy

Kolektivní pracovní právní vztahy vznikají mezi zaměstnavatelem a
orgánem zastupujícím zaměstnance. Subjektem se tedy nestává samotný
zaměstnanec, ale orgán který ho zastupuje. Nejčastěji se jedná o odborovou
organizaci a týká se pouze těchto kolektivních vztahů, které souvisejí s výkonem
závislé práce, „přičemž se však zákonodárce blíže nezabýval vymezením těchto
právních vztahů, které sice považuje za „právní vztahy kolektivní povahy“, avšak
nesouvisející s výkonem závislé práce (např. bližším vymezením jejich subjektů)“²

1.5. Pracovní poměr

Pracovní poměr může mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniknout
třemi způsoby:

- „ **É pracovní smlouvou**
- É volbou** (podle zvláštních předpisů, například stanov)
- É jmenováním** (podle zvláštních právních předpisů nebo u
vedoucích zaměstnanců dle § 33 odst. 3 zákoníku práce).“³

1.5.1. Pracovní smlouva

Nejobvykleji se zakládá pracovní poměr pracovní smlouvou. Pracovní
smlouva je dvoustranný právní akt, který musí být podepsán nejpozději v den
nástupu do práce.

Náležitosti pracovní smlouvy, podle ZP §34:

É den nástupu do práce

² B. LINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830. s. 54 - 56

³ <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB010>, [cit. 9.2.2015].

É druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, měl by být specifikován co nejpřesněji, tj. zda-li zaměstnanec bude na vedoucí pozici, co je podmínkami jeho práce atd.

É místo výkonu práce (např. určení adresy provozovny, kde bude zaměstnanec práci vykonávat)

„Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.“⁴ Ale pro případ, že by tato písemná forma nebyla dodržena nestanovuje zákoník práce žádnou sankci. Nedodržení písemné formy, není tedy důvodem k neplatnosti pracovní smlouvy.

1.5.2 Volba

Volba je jednostranný právní úkon, avšak pracovní poměr nevznikne, pokud ten kdo je zvolen tuto funkci odmítne. Tento pracovní poměr vzniká dnem, který byl stanoven jako den nástupu do funkce. Samotná volba však neupravuje pracovní podmínky, ty mohou být upraveny v dohodě o pracovních podmínkách.

Je-li se tím otázkou například ohledně pracovní doby, mzdy a další. Volbou vzniká pracovní poměr například tam, kde to stanoví zvláštní předpisy či stanovy družstev atd.

„Výkon zvolené funkce může skončit

- odvoláním z funkce (jednostranný právní úkon zaměstnavatele)
- vzdáním se funkce (jednostranný právní úkon zaměstnance)
- uplynutím funkčního období“⁵

1.5.3 Jmenování

Jmenování je stejně jako volba jednostranným právním úkonem a vzniká jím pracovní poměr. Ten však nevznikne pokud jmenovaný jmenování odmítne. Jmenováním vzniká pracovní poměr pouze u určité skupiny vybraných zaměstnanců. Jednak se tento proces dá uplatnit u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů, nebo u vedoucích

⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §34 odst.2,

⁵ <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola6.htm>, [cit. 9.2.2015].

zaměstnanců, které do funkce jmenuje sám zaměstnavatel. Pokud jde o jmenování na vedoucí místo, potom se pracovní poměr zakládá na základě zvláštních právních předpisů a pokud tak nestanoví zvláštní právní předpis postupuje se podle §33 ZP a pracovní poměr se zakládá jen u vedoucích osob ve funkcích:

- a) organizační složky státu*
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,*
- c) organizačního útvaru státního podniku*
- d) organizačního útvaru státního fondu*
- e) příspěvkové organizace*
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,*
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky* “⁶

1.6. Zánik pracovních právních vztahů

Případy zániku pracovních právních vztahů máme dle lit. na zánik základních pracovních právních vztahů a ostatních individuálních vztahů. Pokud jde o základní pracovní právní vztahy zaniká v důsledku práva a s nimi spojené povinnosti, např. u pracovního poměru na dobu určitou zaniká uplynutím doby, na kterou byl tento pracovní poměr uzavřen. Dále může zaniknout také dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jednostranným právním jednáním (např. výpověď), nebo splněním (tj. vykonání sjednané práce). Pracovní poměr může zaniknout také právní událostí (např. smrtí zaměstnance).

⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §33

2. Zvláštní postavení žen v pracovních právních vztazích

V této kapitole se budu zabývat zvláštním postavením žen v pracovních právních vztazích, které vyplývá hlavně z jejich fyziologické odlišnosti od mužů. Jedním z nejvýznamnějších faktorů zvláštního postavení žen v pracovních právních vztazích je těhotenství, mateřství, rodičovství a péče o dítě a jeho výchovu.

Zvláštní postavení žen v pracovních právních vztazích vyplývá již ze samotné fyziologické podstaty. Mateřství je samozřejmě nejvýznamnější rozdíl a důvod pro se ženám dostávají na kterých výsad v pracovních právních vztazích. Ženy se mohou také stát obětmi diskriminace, obtěžování a šikany na pracovišti. „Zvláštní pracovní podmínky žen lze vymezit tak, že se jedná o soubor práv žen a soubor povinností, případně právem doporučených plnění především zaměstnavatelů a také státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovních právních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.“⁷

Zákonodárce se na jedné straně neustále snaží vyrovnat rozdíly v pracovních právních vztazích mezi muži a ženami a na straně druhé se pochopitelně snaží dát ženám určitě výsady v souvislosti s jejich mateřstvím. Stát má zájem na tom, aby ženy jednak pracovaly, ale také aby rodily a vychovávaly děti pro další generace pracujících.

Historicky bylo úlohou ženy hlavně starat se o rodinu, rodit děti, vytvářet pracujícímu muži zázemí. Pokud ženy pracovaly, tak nejčastěji jako kuchařky, služky a podobně. Vzdělanost žen nebyla na stejné úrovni jako mužů, takže ženy se snažily co nejdříve vdát a starat se o manžela, děti a domácnost.

V průběhu obou světových válek se však ukázalo, že ženy dokázaly pracovat ve stejných profesích jako muži. S postupem průmyslové revoluce ubylo takových zaměstnání, které by žena, jako slabší pohlaví, nemohla vykonávat.

⁷ B. LINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830., str. 297

Také technických pomocníků v domácnosti ženám pobylo (např. vysavač, pračka, mixéry atd.) „V západních zemích se zcela převážná většina žen po ukončení druhé světové války vrací z válečné ekonomiky do domácností, zakládá rodiny, pečují o děti. Teprve v 60. letech, v období ekonomického růstu, pracovní trh ženskou pracovní sílu opět absorbuje; ženy jsou přitom koncentrovány do nízkostatusových pozic, mnoho profesí je jim uzavřeno, stávají se pohotovostním rezervoárem pracovních sil. V 70. a 80. letech došlo k expanzi vzdělávacích aktivit, kterou ženy plně využily; pozornost se v té době soustředila na sociální nerovnost žen a diskriminaci.”⁸

Naproti tomu v Československu mnoho žen ve svých zaměstnáních po druhé světové válce zůstalo a tvořily více než třetinu pracovních sil. S postupnou industrializací československého státu se ženy obsazují hlavně do práce s nižším společenským statutem, v šedesátých letech se pak ženy dostávají i do administrativních pozic a služeb. Následně v sedmdesátých letech obouvají již i více vzdělaných žen, které se prosazují i ve vyšších pozicích.

„V následujících letech kulminuje podíl žen na zaměstnanosti v poválečném období (rok 1980: 45,6 %; rok 1985: 46,2 %) a obsazení resortů školství ženami (r. 1980: 71,4 %) a zdravotnictví (80,0 %). V 90. letech měly ženy jak možnost začít podnikat, tak se staly prvními, které byly propouštěny při restrukturalizaci podniků. Prosazuje se orientace žen na výdělek jako na podmínku udržení životního standardu rodiny.”⁹ Po roce 1989 ženy tuto příležitost využily a mnohé z nich začaly samostatně podnikat.

2.1. Mateřství

Mateřství je pro každou ženu důležitým obdobím v jejím životě. „V případě těhotenství a mateřství je snahou společnosti prostřednictvím právních norem zajistit matce co nejvyšší ochranu, a vytvořit tak podmínky k narození dítěte a následné péči o ně. Pracovní právo zakazuje, aby žena vykonávala práci, která ohrožuje její těhotenství, případně mateřství podle individuálního posudku

⁸ <http://zenavkurzu.cz/historicky-vyvoj-zamestnanosti-zen-ve-spolecnosti/>, [cit. 2015-02-11]

⁹ <http://zenavkurzu.cz/historicky-vyvoj-zamestnanosti-zen-ve-spolecnosti/>, [cit. 2015-02-11]

lékaře, a dále definuje práce, které jsou těhotným ženám obecně zakázány. Zaměstnavatel je tak povinen ženu převést na jinou vhodnou práci.”¹⁰

Do 18. století stát p íli– nepomáhal se sociálními situacemi ob an . Pozd ji se staral o vojenské vysloužilce, státní zam stnance, jejich vdovy a sirotky. Za Rakouska-Uherska byla d leflitým mezníkem v mate ské dovolené Taafeho reforma z roku 1889, která uzákonila, fle poji-t né fleny m ly nárok na porodní asistentku u porodu a na pen flitou podporu ve vý-i nemocenského v délce ty týdn po porodu. Po roce 1918 p ijala eskoslovenská republika v t-inu sociálních zákon z dob Rakouska-Uherska. Postupn je nahrazovala novými zákony. Jedním z nich byl i zákon o nemocenském poji-t ní . 221/1924 Sb. Z nemocenského se poskytovalay i finan ní dávky na pomoc v mate ství. *„Dávky v mateřství byly poskytovány ve výši nemocenského pojištěným ženám šest týdnů před porodem a šest týdnů po porodu. Pojištěné ženy i manželky pojištěnců měly nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky při porodu a bylo-li třeba i na pomoc lékaře.”¹¹* Po roce 1948 byly p ijaty a realizovány zm ny v sociální oblasti. První v t-í reforma byla z roku 1956, kdy byl p ijat zákon . 54/1956 Sb., o nemocenském poji-t ní zam stnanc a také zákon o sociálním zabezpe ení . 55/1956 Sb. T mito zákony se zvý-íl po et sociálních dávek. Poté prob hla je-t jedna reforma v roce 1964 zákonem . 101/1964 Sb., o sociálním zabezpe ení, kterým do-lo k áste nému zhor-ení úrovn d chodového zabezpe ení. Po roce 1989 byl nastartován proces od sociálního zebezpe ení k sociálnímu poji-t ní.

Dnes musí zam stnavatel povinn p íhlílet p i za azování zam stnanc do sm n k pot ebám zam stananc a zam stanky , kte í pe ují o své d ti. Podle §241 ZP : *„ Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní*

¹⁰ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpe ení*. 5., p eprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, xli, 379 s. Beckovy právnické u ebnice. ISBN 978-80-7400-322-6.str. 85

¹¹ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpe ení*. 5., p eprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, xli, 379 s. Beckovy právnické u ebnice. ISBN 978-80-7400-322-6. str 23

důvody.”¹² Stejně tak nesmí zaměstnavatel náležitě nastavit a zaměstnankyním práci přesně, pokud se starají o dítě mladší jednoho roku.

Poměrně proslulým a jedním z nejnovějších je rozsudek Nejvyššího soudu **Cdo 1821/2013** ze dne 9.7.2014. Žalobkyně se domáhala aby byla výpověď z práce, kterou obdržela dne 6.12.2006 uznána za neplatnou. Žalobkyně žádala ještě před návratem z mateřské dovolené, aby jí byla zkrácena pracovní doba na 35 hodin týdně. Dofladovala se tohoto na základě §241 odst. 2 který stanoví že zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 15-ti let může požádat zaměstnavatele o zkrácenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. V případě že zaměstnanec či zaměstnankyně o toto požádá, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebránit-li tomu vážné provozní důvody. Žalobkyni zkrácenou pracovní dobu zaměstnavatel nejdříve povolil, ale později zrušil. Žalobkyně toto neakceptovala a dále odcházela domů jako při zkrácené pracovní době. Po několika jednání se zaměstnavatelem, (která však k ní neměla) jí zaměstnavatel oznámil, že pokud nepřistoupí na jeho podmínky bude s ní pracovní poměr ukončen. „Žalobkyně sama navrhla ukončení pracovního poměru dohodou ke dni 16. 4. 2007, její návrh zůstal však bez odezvy, a dne 29. 5. 2007 obdržela od žalovaného písemné rozvázání pracovního poměru výpovědí. Domnívá se, že pro výpověď nebyly splněny zákonné podmínky, neboť z její strany nedošlo k porušení pracovní kázně, když zkrácená pracovní doba nemohla vážně ohrozit provoz zaměstnavatele.”¹³ Naproti tomu zaměstnavatel namítal, že žalobkyně porušovala svévolně základní povinnosti a nerespektovala jím zrušené zkrácení pracovní doby. A tvrdil, že rozhodnutí o zrušení zkrácení pracovní doby bylo oprávněné, protože z provozních důvodů nebylo možné dále žalovanou zaměstnávat pouze na zkrácenou pracovní dobu.

„Provozem ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se

¹² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §241

¹³ http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0F4E9D8577AFF91DC1257D1E004B30F3?openDocument&Highlight=0, [cit. 8.3.2015]

zajištěním výroby nebo poskytování služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.”¹⁴

Soud se il zda a jak významný zásah do provozu zaměstnavatele představovalo zkrácení pracovní doby této zaměstnankyn . A pouze v případě , že by byl znemožněn, vážně ohrožen nebo narušen žádný provoz zaměstnavatele, by bylo možné odmítnout zaměstnankyni zkrácení pracovní doby.

Soud vyslovil názor, že v tomto případě bylo na žalovaném, tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, že zkrácení pracovní doby žalobkyn a následně její částečné nahrazení by ohrozilo provoz zaměstnavatele. Zaměstnavatel měl také prokázat co by muselo být konkrétně zorganizováno, kterých zaměstnanců by se tyto změny týkaly a v jakém rozsahu by se jim to týkalo. „*Jinak řečeno, kolik zaměstnanců měl žalovaný, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit (šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci apod.*”¹⁵ Důkazní břemeno tedy leží na zaměstnavateli.

Jako jedno z možných řešení Nejvyšší soud uvádí i možnost, aby zaměstnavatel přijal dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek, případně na dohodu o pracovní činnosti a to v rozsahu, o který měla žalobkyn zkrácenou pracovní dobu.

Soud dále konstatuje, že ne všechny provozní problémy jsou důvodem k tomu, aby zkrácenou pracovní dobu podle §241 odst. 2 ZP, musí jít o vážné provozní důvody. Smyslem této právní úpravy je poskytnout možnost zaměstnancům kterých se to týká, vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i za rodinných povinností. Proto je tedy brán ohled na zájmy zaměstnanců uvedených v §241 odst. 2 ZP.¹⁶

¹⁴ http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0F4E9D8577AFF91DC1257D1E004B30F3?openDocument&Highlight=0, [cit. 8.3.2015]

¹⁵ http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0F4E9D8577AFF91DC1257D1E004B30F3?openDocument&Highlight=0, 8.3.2015

¹⁶ §241 odst. 2 ZP (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) : 2) Pofládá-li zaměstnankyn nebo zaměstnanec pe ující o dítě mladší než 15 let, t hotná zaměstnankyn nebo zaměstnanec, který prokáže, že pe eváží sám dlouhodobě pe uje o pe eváží nebo úpln bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

„Výše uvedené by tedy zaměstnavatelé neměli brát žádosti svých zaměstnanců o úpravu pracovní doby na lehkou váhu a případné odmítnutí žádosti z důvodu existence „vážných provozních důvodů“ zvážit a řádně odůvodnit. „Vážným provozním důvodem“ může být například objektivní nezastupitelnost zaměstnance z důvodu jeho úzké specializace nebo nemožnost rozdělit jeho práci mezi více osob (například u řidiče dálkové přepravy).“¹⁷

2.2.1. Mateřská dovolená

V souhrnné době mluvíme o mateřské dovolené. Je vhodné si nejprve vymezit co to mateřská dovolená je: je to doba, která náleží ženě po dobu 28 týdnů a souvisí s porodem a péčí o narozené dítě. Pokud žena porodí dvě a více dětí prodlužuje se tato doba na 37 týdnů. Žena v této době nepřijímá plat/mzdu, ale dostává peněžitou pomoc v mateřství. Mateřská dovolená je považována za nepřetržitou v práci. Žena o ní nemusí hlásit, ale musí jí oznámit svému zaměstnavateli. Podle § 195 ZP „Mateřskou dovolenou nastupuje žena zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.“¹⁸ Mateřská dovolená není totéž co rodičovská dovolená a nepřijímá zaměstnankyni po dobu 28 týdnů. Mateřskou dovolenou může využít pouze žena, naopak rodičovskou dovolenou mohou využít jak otec, tak matka dítěte.

Žena nemůže pracovat v pokročilém stadiu těhotenství a také po porodu, není to možné vzhledem k jejímu zdraví, ale také s ohledem na novorozené dítě a jeho zdravý vývoj. Je to období, kdy se žena musí plně starat o dítě a ztrácí tedy příjem z pracovního vztahu, který dosud vykonávala. Nastupuje zde úloha státu a žena získává od státu nárok na finanční podporu v rámci sociálního zabezpečení. Tato podpora zahrnuje: „peněžitou pomoc v mateřství, dávku nemocenského pojištění, jejíž výše do určité míry odpovídá výši pojistného matky jako účastnice nemocenského pojištění. Vznik nároku na toto zabezpečení není vázán na sociální událost spočívající v narození dítěte matce, nýbrž na péči o dítě,

¹⁷DEMOVÁ,K., KDY MÁ ZAMĚSTNANEC NÁROK NA KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU?, dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html?mail> [cit. 8.3.2015]

¹⁸zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §195 odst. 2

neboť nárok vzniká i pojištěnci/e, který/á převzal/a dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.”¹⁹

2.2.2. Porodné

V souvislosti s mate stvím a mate skou dovolenou je vhodné také zmínit pomoc státu se zvýšenými náklady, které souvisejí s narozením dítěte a to je porodné. Jde o jednorázovou dávku nahrazující fien , která dítě porodila. V případě , že by žena která dítě porodila zemřela a porodné nebylo zatím vyplaceno, má na tuto jednorázovou dávku nárok otec dítěte. Nárok na porodné má také podle §45 zákona . 117/1995 Sb, o státní sociální podpoře, „osoba, která převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů dítě do 1 roku jeho věku, a toto dítě bylo prvním nebo druhým dítětem této osoby, bez ohledu na to, zda první dítě porodila nebo převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Nárok na porodné vzniká dnem převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů, přičemž dnem převzetí se rozumí den právní moci rozhodnutí o převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů.”²⁰

Na porodné má v roce 2015 v ČR nárok každá rodina, její příjmy byly ve třetletí, které předcházelo třetletí, kdy se narodilo dítě, nižší než 2,7 násobek životního minima. Maximální příjem rodiny tedy nesmí přesáhnout 20 817 Kč . Nerozlišuje se zda jsou rodiče dítěte sezdaní. „U matky samoživitelky je hranice měsíčního příjmu 13 176 korun. Pokud jsou příjmy matky vyšší, na porodné nedosáhne. Výše porodného u prvního dítěte dělá třináct tisíc korun.”²¹

Tento výpočet se použije u prvního dítěte, ale u druhého dítěte je výpočet jiný: maximální příjem rodiny nesmí přesáhnout 25 515 Kč , u matky samoživitelky nesmí maximální příjem přesáhnout 17 874 Kč .

2. 3. Rodičovství

Po skončení mateřské dovolené, kdy dítě již nemusí být zcela závislé pouze na matce, nastává dovolená rodičovská. Rodičovskou dovolenou může

¹⁹ TRÖSTER, Petr. Právo sociálního zabezpečení. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, xli, 379 s. Beckovy právníkové učebnice. ISBN 978-80-7400-322-6. s. 85

²⁰ zákon . 117/1995 Sb, o státní sociální podpoře, §45

²¹ <http://www.penize.cz/rodivovstvi/294558-porodne-2015-mate-na-nej-narok-prehled-kalkulacka-formulare>, [cit. 2015-02-21]

erpat jak fena, tak mufl. Tato doba sloufí k pé i o dít a jeho výchov afl do doby, kdy je mofné, aby dít za alo chodit do jeslí nebo –kolky. V tuto dobu rodi , otec nebo matka, nemohou vykonávat svoji práci. V této chvíli nastupuje stát a snaflí se tuto ztrátu výd lku pon kud zmírnit a také zajistit, aby se osoba, starající se o dít mohla po skon ení rodi ovské dovolené vrátit zp t do práce. Rodi ovská dovolená se stejn jako mate ská dovolená povafluje za p ekáflku v práci. „Rozsah čerpání rodičovské dovolené (ohraňčen pouze 3 roky věku dítěte) si totiž určuje každý z rodičů sám a zaměstnavatel je povinen mu rodičovskou dovolenou v požadovaném rozsahu poskytnout. Pracovní volno také nemusí být čerpáno do 3 let věku dítěte souvisle, zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou v době do dosažení tří let věku dítěte opakovaně požádat o čerpání rodičovské dovolené v kratším rozsahu a zaměstnavatel má povinnost jim takové čerpání pracovního volna umožnit.“²²

Státní podpora, kterou rodi v tomto období dostává se nazývá rodi ovský p ísp v k a je to dávka státní sociální podpory.

2.3.1. Rodi ovský p ísp v k

Rodi ovský p ísp vek nahradil po roce 1990 mate ský p ísp vek, který do té doby mohly dostávat (afl na výjimky) pouze feny.

Jde o hmotné zabezpe ení zam stnance i zam stnankyn a je poskytováno ze systému státní sociální podpory bez ohledu na vý-i p íjmu, jde tedy o dávku netestovanou. Podmínky výplaty jsou stanoveny v §30 zákona . 117/1995 Sb., o státní sociální podpo e (dále jen SSP). Rodi má nárok na dávku pokud: „, po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak.“²³ Rodi si tedy vý-i tohoto p ísp vku m fle sám upravit, p í emfl nejvy–í ástka, kterou m fle m sí n dostávat je afl 7 600. Rodi ovský p ísp vek nesmí p esáhnout 70% p edchozího výd lku. M sí n m fle init tento

²² B LINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentá .* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentá e. ISBN 978-807-1792-512.s. 787 - 789

²³ zákon .117/1995 Sb., zákona o státní sociální podpo e, §30 odst 1.

příspěvek maximálně 11 500 Kč. Výši příspěvku si může rodič vybrat v průběhu rodičovské dovolené a to jednou za tři měsíce.

Rodičovská dovolená trvá maximálně 3 roky. Pokud chce zaměstnanec i zaměstnankyně zůstat na rodičovské dovolené je třeba další rok po uplynutí zákonem garantovaných tří let, podá si žádost o poskytnutí volna na jeden rok. Tuto žádost adresuje svému zaměstnavateli a ten může žádosti vyhovět nebo nemusí.

Po uplynutí rodičovské dovolené má zaměstnanec právo být zařazen na stejný druh práce (záleží na definici podle pracovní smlouvy) jako před nástupem na rodičovskou dovolenou. Pokud jí to není možné, aby zaměstnavatel zařadil zaměstnance na jeho původní práci z důvodu odpadnutí práce, nebo pokud bylo jeho pracovní místo zrušeno, zařadí ho zaměstnavatel na podobné místo. Pokud však zaměstnanec nepřijal rodičovskou dovolenou déle než tři roky, například se poté co si vzal další rok volna po rodičovské dovolené „je zaměstnavatel povinen „pouze“ přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy, tedy nemusí se jednat o „stejně místo“, ale musí se jednat o práci v souladu s pracovní smlouvou.“²⁴

Stejně jako může být rodičovský příspěvek plynán, tak může být v jisté situaci odebrán. V roce 2011 zákonodárce zapracoval do novely zákona č. 366/2011 Sb. poměrně zajímavou novinku. Jde o sankci pro rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině a zároveň mají dítě školou povinné, které ovšem do školy nepošílají pravidelně. V takovém případě může krajská pobočka Úřadu práce tomuto rodiči snížit rodičovský příspěvek až o částku 22 800 Kč, pokud byla rodiči pravomocně udělena sankce podle zákona č. 201/1990 Sb., o postupech.

2.4. Mezinárodní úprava zvláštního postavení žen v pracovních vztazích

Mezinárodní právo se zabývá postavením žen v pracovních vztazích v několika dokumentech, jako první bych uvedla Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace. Mezinárodní smlouvy, které ratifikuje ČR se stávají součástí právního řádu podle čl. 10 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb. (dále jen

²⁴ B. LINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512. s. 787 - 789

Ústava R). Pokud dojde k rozporu mezi mezinárodní smlouvou a zákonem, poufije se mezinárodní smlouva.

2.4.1. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace (dále jen Úmluva) byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1979, je slofena z preambule a třiceti článk . Tato úmluva defínuje, co považuje za diskriminaci žen a jak této diskriminaci zabránit. eskoslovenská republika podepsala tuto úmluvu v roce 1980 v Kodani. „*Ve Sbírce zákonů byla publikována jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 62/1987 Sb.*”²⁵ Po rozpadu eskoslovenska se eská republika stala členem OSN a tím se zavázala k dodrfování lidských práv, tudífl i Úmluvy. Úmluva také ustanovila Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, který byl založen roku 1982. Tvoří ho 23 odborník z různých stát a schází se dvakrát ro n . Posuzuje a projednává zprávy stát , které se k Úmluvě p ipojily a také m fl e vydat doporu ení pro jednotlivé zem .

Úmluva stanoví základní zásady a principy rovnoprávnosti žen a mufl . Pro pracovn právní vztahy je nejd leflit jí láněk . 11, který v odstavci prvé m stanovuje, fl e se státy zavazují jak pro fleny, tak pro mufl e zajistit právo na práci jakoflto nezczitelného práva všech lidských bytostí, práva na stejné p íleflitosti v zam stnání, právo svobodné volby povolání a práva na stejnou odm nu a stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty. Dále také „*práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;*

f) práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.”²⁶

Odstavec druhý lánku . 11 se v nuje diskriminaci žen z d vo du mate ství a manfl elství a zavazuje státy, fl e p íjmou opat ení:

²⁵ <http://www.czlobby.cz/cedaw/>, [cit. 2015-02-23]

²⁶ <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf> [cit. 2015-02-21].

„a) k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu;

b) k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků;

c) k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účasti na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti;

d) k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.”²⁷

A poslední odstavec téhož článku stanoví, že předpisy přijaté na základě předchozích ustanovení budou pravidelně přehodnocovány podle nových vědeckých a technických znalostí a případně budou revidovány.

V souvislosti s Úmluvou je také vhodné zmínit tzv. Opční protokol, který byl přijat v roce 1999. Je složený z 21 článků a státy, které jej ratifikovaly se zavázaly k uznání Výboru pro odstranění všech forem diskriminace a také k uznání, že tento výbor má přijímat a posuzovat stížnosti jedinců i v případě skupin. Pokud tento protokol stát přijal, jsou pro něj tato stanoviska závazná. Sestává se ze dvou procedur:

„1) oznamovací procedura umožňuje jednotlivým ženám nebo skupinám žen podat stížnost na porušování práv, která jsou Úmluvou zajištěna. Výbor však podnět projednává pouze při splnění určitých podmínek, například vyčerpání všech možností dosáhnout nápravy na úrovni státu

2) vyšetřovací procedura umožňuje Výboru vyvolat vyšetřování závažného nebo systematického porušování práv žen”²⁸

²⁷ <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf> [cit. 2015-02-21].

²⁸ <http://www.czlobby.cz/cedaw/> [cit. 2015-02-15.]

2.4.2. Mezinárodní organizace práce

Tato organizace byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu. Jejím cílem je snaha o podporu sociální spravedlnosti, lidských a pracovních práv. Roku 1969 jí byla udělena Nobelova cena míru.

2.4.3 Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) . 45, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935

Byla přijata MOP již roku 1935 a stanovuje, že žádná žena, jakéhokoliv věku nesmí být zaměstnávána pracemi v dolech pod zemí. Podle čl. 1 této úmluvy se dolem „rozumí každý podnik, ať veřejný nebo soukromý pro těžbu látek umístěných pod zemí.“²⁹

2.4.4. Úmluva MOP . 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

Tato úmluva byla přijata roku 1958 na generální konferenci Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). Úmluva vymezuje co je považováno za diskriminaci:

„Pro účely této úmluvy výraz "diskriminace" zahrnuje:

a) jakéhokoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.“³⁰

Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu se zavázal ji dodržovat a zařadit do svého právního řádu.

2.4.5. Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) . 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Tato úmluva byla přijata roku 1951 a zabývá se odměňováním mužů a žen. „Podle úmluvy je pod pojmem odměna chápána řádná, základní popřípadě minimální mzda/plat. Není podstatné zda tato mzda/plat jsou vypláceny přímo či

²⁹ http://www.cmkos.cz/data/articles/down_653.pdf [8.2.2015]

³⁰ Úmluva MOP . 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958 dostupná z : https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf , [cit. 2015-02-19].

nepřímo, popřípadě i v naturáliích.”³¹ Toto odměňování se vztahuje na tarify odměny stanovené bez rozlišení založeném na rozdílném pohlaví.

2.5. Právní úprava Evropské unie

Vzhledem k tomu, že je Ř od roku 2004 členem Evropské unie musí dodržovat a implementovat směrnice a nařízení i v oblasti postavení žen v pracovních právních vztazích. Jeden z nejdůležitějších právních předpisů, který se týká postavení žen v pracovních právních vztazích je Listina základních práv Evropské unie (také nazývaná Charta základních práv), kde je jasně vymezeno v čl. 23, že rovnost mužů a žen musí být vymezena ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Stejně tak je také uvedeno, že „*zásada rovnosti nebrání zachování, nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*”³²

2.5.1. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (v letech 2011 až 2020)

Pakt potvrzuje závazek EU k odstranění rozdílů mezi muži a ženami v oblasti zaměstnání, vzdělávání, sociální ochrany a v neposlední řadě i k poskytnutí podpory skloubení rodinného a pracovního života pro muže a ženy. Tento pakt přijala rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele. EU se snaží být aktivní, co se týká zaměstnanosti žen, zlepšení jejich postavení na trhu práce a také odstranění genderových stereotypů, i diskriminace žen.

„Členské státy a EU by měly naléhavě přijmout opatření k:

- *- eliminaci genderových stereotypů, zajištění rovného odměňování za stejnou práci a podpoře rovného zastoupení žen v rozhodování;*
- *- zlepšení nabídky dostupných a vysoce kvalitních služeb péče o děti a podpoře flexibilních pracovních podmínek;*

³¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce . 100, o stejném doměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty: dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100 [cit. 8.2.2015]

³² LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE (2010/C 83/02) dostupné z : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF> , [cit. 2015-02-19].

- - posílení prevence proti násilí na ženách a ochrany obětí.”³³

Státy se dále zavázaly, že zvýší zaměstnanost žen i mužů v kontextu tohoto dokumentu. Země by měly podpořit politiku podporující rovnost žen a mužů v oblasti zaměstnanosti.

2.5.2. Směrnice týkající se postavení žen v pracovních vztazích

Postavení žen v pracovních vztazích je jak národní právní úprava, tak i mezinárodní smlouvy a v neposlední řadě se jí zabývá i komunitární právo. Směrnice jsou právním aktem závazným pro členské státy EU co do cíle. Směrnice určují, co by státy EU měly dosáhnout v dané oblasti, ale jimi nespecifikují jakým způsobem toho mají dosáhnout.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES

Směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986 o uplatnění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, v etn oblastech zemědělství, a o ochraně mateřství (86/613/EHS)

Směrnice rady . 97/80 EC o diskriminaci v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice 2010/18/EU ze dne 8. 3. 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

³³ Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020, dostupné z : <http://spcr.artio.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/evropska-rada/4147-novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-en-a-mu-v-letech-2011-2020> ,[cit. 8.2.2015]

Směrnice rady ES č. 92/85 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti pracovních hotných pracovník a pracovník krátce po porodu

2.6. Rada Evropy

Je mezinárodní organizace, která sdružuje 47 zemí se sídlem ve Strasburku, která vznikla v roce 1949. „Rada Evropy je mezinárodní celoevropská organizace, která zajišťuje, spolupráci členských států zejména v oblasti podpory demokracie a ochrany lidských i sociálních práv a svobod.“³⁴ Do jejích institucí patří například: Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, nebo poměrně známý Evropský soud pro lidská práva (European Court of Human Rights). Slovensko vstoupilo do této organizace v roce 1991.

2.7. Evropská sociální charta

Jedná se o jednu z nejdůležitějších mezinárodních smluv Rady Evropy, která se týká sociálních a hospodářských práv. Byla podepsána roku 1950 v Římě. Slovenská Republika je jednou ze zemí, která tuto smlouvu ratifikovala. K chartě bylo doplněno několik dodatkových protokolů, naposledy v roce 1995 a v tomto roce byla také tato charta revidována. Smlouva má například v článku 8. právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství. Ženy by podle tohoto článku měly mít nárok na mateřskou dovolenou po narození dítěte nejméně v délce 14 týdnů, což je o dva týdny více než v původní nerevidované verzi charty.

Podle čl. 1.8 odst. 2 by měly státy, které tuto chartu ratifikovaly „považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době od momentu, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v takové době, že by výpovědní lhůta skončila během takového období;

3. stanovit, aby matky kojící své děti měly nárok na dostatek volného času pro tento účel;

4. regulovat zaměstnávání nočních prací těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti;

³⁴ <http://www.radaevropy.cz> [cit. 7.2.2015]

5. zakázat zaměstnávání těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti při podzemním dolování a při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy, a přijmout vhodná opatření na ochranu zaměstnaneckých práv těchto žen.”³⁵

Státy musí pravidelně podávat zprávy o stavu plnění této charty tajemníkovi Rady Evropy.

2.8. Zvláštní pracovní podmínky žen v pracovních vztazích

2.8.1. Vymezení pojmu pracovní podmínky

Na úvod této kapitoly chceme nejprve vymežit pojem pracovní podmínky. Právo na pracovní podmínky nám upravuje čl. 28 Listiny základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, dále jen LZPS), která stanovuje, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. Na pracovní podmínky myslí i ZP v § 224 odst. 1 „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
- d) závodní preventivní péči”³⁶

Do pracovních podmínek zahrnujeme i BZOP (tj. bezpečnost a ochrana zdraví při práci), povinnost zaměstnavatele poskytnout v zaměstnancům ve všech směrech stravování (s výjimkou pracovních cest) a to zahrnuje i způsob provádění a financování stravování.

Zaměstnavatel je povinen zajistit pracovní podmínky tak, aby zaměstnanci mohli řádně plnit své pracovní úkoly, aby nebylo ohroženo jejich zdraví, nebo majetek. Toto zakotvuje §224 odst. 1 ZP, kde zaměstnavatel je povinen přijmout všechna opatření k zabezpečení pracovních podmínek tak, aby

³⁵ Revidovaná Evropská sociální charta, dostupné z : http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddb5a898.pdf [cit. 8.2.2015]

³⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §224 odst. 1

mohli zaměstnanci plnit své pracovní úkoly, „např. § 226 stanoví zcela konkrétně povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.”³⁷

Zvláštní pracovní podmínky pro ženy zákonodárce uvádí proto, aby podporoval a neohrozil porodnost a ochránil ženy. Jde především o ochranu mateřství, aby žena mohla othotnět, rodit a pečovat o dítě. To vše i v pracovním procesu, proto zákonodárce vymezuje zvláštní pracovní podmínky pro ženy. Zvláštní pracovní podmínky žen v pracovních právních vztazích zakotvil zákonodárce i do LZPS. Konkrétně v l. 29 LZPS je stanoveno, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Ženám se dostává zvláštních pracovních podmínek ze dvou důvodů :

„a) faktor biologický- (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 atd.) a

b) faktor společenský- (na ženách stále ještě spočívá převážná část péče o děti a domácnost, což velmi zatěžuje jejich organismus jak po stránce fyzické, tak i psychické; zapojení do pracovního procesu by mohlo být překážkou plnění jejich mateřského poslání atd.).”³⁸

2.8.2. Zvláštní pracovní podmínky u hotných žen v pracovních právních vztazích

Hotná žena nemůže vykonávat všechny práce, například práce přesčas, zvedání těžkých břemen, aby neohrozila své dítě nebo sebe. Zákonodárce na tyto situace pamatuje a vymezuje zvláštní pracovní podmínky pro hotné ženy.

O hotenství a pracovních podmínkách žen mluví i LZPS. V článku 32 odst. 2 LZPS hovoří o tom, že žen u hotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních právních vztazích, ale i odpovídající pracovní podmínky. Dále je upravuje také ZP v hlavě IV díl 2. §238, který stanoví, že zaměstnankyní je

³⁷ B LINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512. s. 916 - 917

³⁸ B LINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830., s. 297

zakázáno zaměstnávání pracemi, které ohrožují jejich mateřství. V odstavci 2 dále zákonodárce stanovuje: „Je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.“³⁹ Práce a pracovní podmínky, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním jsou uvedeny ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003, kterou se stanoví práce a pracovní podmínky, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimně na tyto práce konat z důvodu potřeby na povolání.

Podle §2 této vyhlášky⁴⁰ jsou ženám zakázány například tyto práce:

a) v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,

b) v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,

c) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,

d) spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství (např. spojené s tlakem na břicho, v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání)

e) spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,

f) při nichž by mohly být vystaveny rázům,

g) spojené s expozicí vibracím,

a další práce podle této vyhlášky.⁴¹

K této vyhlášce náleží ještě několik příloh, kde se popisuje například hmotnostní limity kolik mletého flenu a zvedat. Podle §241 ZP odst. 3 se zakazuje zaměstnávání těhotných žen prací přesahujícími tyto limity.

³⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §238

⁴⁰ vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003, kterou se stanoví práce a pracovní podmínky, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimně na tyto práce konat z důvodu potřeby na povolání

⁴¹ vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003, kterou se stanoví práce a pracovní podmínky, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimně na tyto práce konat z důvodu potřeby na povolání §2

Dále podle §239 ZP pokud žena vykonává práci, která je t hotným zakázána nebo pokud z lékařského posudku vyplývá, že ohrožuje její t hotenství musí zaměstnavatel tuto t hotnou ženu převešt do asně na jinou práci. Podmínkou v tomto případě však je, aby byla tato práce pro ženu vhodná a aby bylo její finanční ohodnocení stejné jako u předchozí práce. V případě, že v této nové práci nevydává žena tolik jako v té předchozí, poskytne se jí na toto vyrovnání tzv. vyrovnávací příspěvek a to podle zvláštního právního předpisu. Pokud t hotná žena, která pracuje v noci požádá o převedení na práci ve dne musí zaměstnavatel její žádosti vyhovět. Dále je zakázáno posílat t hotnou ženu nebo zaměstnance i zaměstnankyni, který se stará o dítě do osmi let věku na pracovní cestu mimo obvod jeho bydliště, nebo pracoviště bez jejich souhlasu. Totéž platí i „*pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).*”⁴²

2.8.3. Přestávky na kojení

Přestávky na kojení upravuje ZP §242 a stanovuje, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni přestávky na kojení. Neposkytne však tyto přestávky každé zaměstnankyni ale pouze té, která dítě kojí a dítě není starší než jeden rok a tím více. Pokud má zaměstnavatel na pracovišti takovouto zaměstnankyni, je povinen jí poskytnout 2 půlhodinové přestávky v průběhu směny, pokud kojí dítě, které je mladší jednoho roku. Poté co dítě dosáhne věku jednoho roku má zaměstnankyně další tím více nárok na jednu půlhodinovou přestávku na kojení během směny. „*Přestávky se v zákonem upraveném rozsahu poskytují při stanovené týdenní pracovní době, je-li sjednána kratší pracovní doba, poskytují se pouze v případě, že délka pracovní doby činí alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Stanovenou týdenní pracovní dobou jsou doby uvedené v § 79, u mladistvých zaměstnankyň v § 79a. Při kratší pracovní době se*

⁴² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §240

však poskytuje pouze jedna přestávka, a to pouze do konce jednoho roku věku dítěte. Počet přestávek je stanoven vždy pro jednu směnu.”⁴³

Za tyto přestávky náleží zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu a tato doba se také započítává do pracovní doby.

2.8.4. Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnanky a zaměstnanky které pečují o děti

Těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním i zaměstnankyním pečujícím o děti přiznává zákon zvláštní postavení v pracovních právních vztazích. Aby se jejich výhody neobcházely, zákonodárce poskytuje těmto skupinám zaměstnanky zvláštní ochranu. Tato ochrana se týká výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.

Podle §53 písm. d, ZP je zakázáno dát výpověď ze strany zaměstnavatele v ochranné době, kdy je zaměstnankyní těhotná, nebo v době, kdy zaměstnanec i zaměstnankyní čeká rodičovskou dovolenou. Podle „§53 odst. 2) *Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.*”⁴⁴ Nejvyšší soud ČR v souvislosti s tímto ustanovením (za předchozí právní úpravy) ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 se zabýval tím, kdy tato ochranná lhůta začíná. Vyslovil závěr, že tato ochranná lhůta (tj. den kdy po ní pracovní neschopnost) po ní běhí tím dnem, kdy lékař rozhodne, že je zaměstnanec i zaměstnankyní neschopna práce. Lékař může zaměstnance uznat práce neschopným až tři dny nazpět, tímto se však zaátek ochranné doby nemění a tato ochranná doba tedy běhí ode dne, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec není schopen práce. Pokud tedy zaměstnanec i zaměstnankyní dostane výpověď 1.1.2015 a lékař vydá 2.1.2015 potvrzení o pracovní neschopnosti s datem od

⁴³ B. LINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908. str. 1004

⁴⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §53 odst.2

31.12.2014, nic to na ochranné lhůt nemění, protože za období v den vystavení dokladu o pracovní neschopnosti, tedy 2.1.2015.

Výpověď může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou, nebo zaměstnankyní i zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou pouze zcela výjimečně a tyto případy jsou uvedeny v §54 ZP. „§ 54: *Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci*

b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.”⁴⁵

Další oblastí, kde se uplatňuje zvýšená ochrana těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním čerpající mateřskou dovolenou, nebo zaměstnankyním a zaměstnancem čerpající rodičovskou dovolenou, je okamžitě zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů uvedených v §55 ZP odst. 1. písm. a, a to byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému odnětí svobody v délce přesahující jeden rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k trestu odnětí svobody na 6 měsíců nepodmíněně, který spáchal při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s výkonem práce. A dále podle §55 odst. 1 písm. b, pokud zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jeho výkonu práce. Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnancem i zaměstnankyní,

⁴⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §54 odst. 2, a odst. 3,

která erpá rodi ovskou dovolenou a to podle §55 odst. 2 ZP. „Avšak pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, platí absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr. To znamená, že z důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze rozvázat s těmito zaměstnanci pracovní poměr ani výpověď.“⁴⁶

Soudní dvůr Evropských spole enství e-il v roce 2008 pom rn zajímavou p edb fnou otázku, kterou podával soud z Rakouska. Jednalo se o V c C-506/06, kdy flalobkyn -bývalá zam stnankyn flalovala svého bývalého zam stnavatele za to, fle dostala výpov v dob t hotenství. Cofil je podle sm rnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. íjna 1992 o zavád ní opat ení pro zlep ení bezpe nosti a ochrany zdraví p í práci t hotných zam stnanky a zam stnanky krátce po porodu nebo kojících zam stnanky zakázáno. A výrok zn l takto: „že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění in vitro, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná in vitro, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.“⁴⁷ Soud to od vodnil tím, fle by nebylo jisté, kdy se oplodn ná vaj íka dostanou do d lohy a tento proces m fle být klidn o n kolik let odlofen. Tlbo by tedy o pozitivní diskriminaci, kdy by nebylo mofné dát výpov zam stnankyni, která podstupuje proceduru oplodn ní in vitro, ale vaj íka je-t nejsou p enesena do její d lohy. „Nicméně zaměstnankyně, která podstoupí oplodnění in vitro, se může dovolávat ochrany proti diskriminaci na základě pohlaví, kterou přiznává směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zákroky, které podstoupila žalobkyně, se totiž přímo týkají toliko žen. Propuštění zaměstnankyně především z důvodu skutečnosti, že podstoupila odběr

⁴⁶ B LINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatn p eprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830., s. 299

⁴⁷ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 26. února 2008 (fládost o rozhodnutí o p edb fné otázce Oberster Gerichtshof ó Rakousko) ó Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG V c C-506/06

folikulární tekutiny a přenesení takto získaných vajíček do své dělohy, tak představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.”⁴⁸

2.9. Postavení žen na trhu práce v ČR

2.9.1. Trh práce

Na úvod této kapitoly je vhodné nejprve vymezit pojem trh práce. Trh práce je trh, kde se práce prodává jako výrobní faktor. Na trhu práce se setkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci. Zaměstnavatelé poptávají práci a zároveň za ni i platí, kdežto zaměstnanci práci nabízejí. Poptávka po práci je tedy množstvím práce, které firma najme při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává tolik práce, kolik může zaplatit na mzdách. Poptávané množství práce je závislé na mzdové sazbě.

2.9.2. Zaměstnanost žen v ČR

V zaměstnanosti žen a mužů existují rozdíly, zatímco míra zaměstnanosti u mužů dosáhla v roce 2013 na 81%, u žen v tomtéž roce dosahovala míra zaměstnanosti pouze 62,5%. Rozdíl v míře zaměstnanosti mezi muži a ženami je tedy 17,2%, naproti tomu průměrný rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU je pouze 11,7%. Jako nejvýšší problém se uvádí, že nejvyšší propad míry zaměstnanosti je u žen po mateřské dovolené, tu má ČR jednu z nejdelších v EU. Míra zaměstnanosti žen, které nemají děti je poměrně vysoká. Naproti tomu míra zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let v ČR „se ve srovnání s bezdětnými ženami propadá o 41%, což je po Maďarsku a Slovensku třetí nejvyšší rozdíl v EU.”⁴⁹ V ČR je asi 40% rodin, kde se uplatňuje model jediného živitele (pokud má rodina oba rodiče), a to u rodin, které se starají o dítě do 15 let. Z toho vyplývá, že rodičovství má v ČR silný dopad na zaměstnanost žen. Dalším problémem v zaměstnanosti žen je návrat na trh práce, kdy je v ČR nedostatek veřejných zařízení, kam by matky mohly děti umístit (jesle, školky). „*Jen v roce 2013 bylo*

⁴⁸ Havelková, B., Nejnovější judikatura Evropského soudního dvora k genderové rovnosti, dostupný z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/nejnovejsi-judikatura-evropskeho-soudniho-dvora-k-genderove-rovnosti>, [cit. 3.3.2015]

⁴⁹ O'Sullivan, M., ženy a muži na trhu práce pohledem statistik, dostupné z: <http://www.aperio.cz/598/zeny-a-muzi-na-trhu-prace-pohledem-statistik> [cit. 15.2.2015]

odmítnuto 59 tisíc žádostí o umístění dítěte do školky. Celkově tomuto problému čelí 64 % rodičů s dětmi do tří let. ”⁵⁰

Také míra nezaměstnanosti u mužů a žen je rozdílná. „Počty nezaměstnaných žen převažují v celém sledovaném období (1993-2013) nad počty nezaměstnaných mužů. Nejvyrovnanější strukturu podle pohlaví měli nezaměstnaní v letech 2008 a 2009, kdy byl téměř stejný počet nezaměstnaných mužů jako žen. V současnosti je poměr žen a mužů mezi nezaměstnanými následující: 52,5 % žen ku 47,5 % mužů.”⁵¹ V roce 2013 bylo podle českého statistického úřadu v České republice nezaměstnáno 193,6 tisíc žen, ale pouze 175,3 tis. mužů.

Jako jedno z opatření k větší míře zaměstnanosti žen může být nabídka flexibilních závků, kde je větší možnost udržet kontakt s pracovním oborem, ale nabízí i větší finanční nezávislost. „V zemích Evropské unie mají zkrácené pracovní úvazky rostoucí tendenci, v roce 2013 v této formě zaměstnání bylo 20,2 % zaměstnaných (ženy 32,7 % a muži 9,6 %). V ČR se hodnota tohoto ukazatele v r. 2013 pohybovala na 6,5 % (ženy 11,0 % a muži 3,1 %), což je 3. nejnižší údaj v rámci EU 28, nižší podíl vykazalo pouze Bulharsko a Slovensko (Eurostat 2014).”⁵²

2.9.3. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace je zakotveno v ZP v §16 a stanovuje, že zaměstnavatelé jsou povinni zacházet se všemi zaměstnanci stejně, zejména pokud jde o pracovní podmínky, odměnění za práci nebo například poskytování jiných peněžních plnění a plnění jiné peněžité hodnoty. Stejně zacházení by se mělo týkat i pokud jde o odbornou přípravu a o péřilitosti dosáhnout funkčního i jiného postupu v zaměstnání. Dále ZP v §16 odst. 2 uvádí:

(2) *V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální*

⁵⁰ O’Sullivan, M., ženy a muži na trhu práce pohledem statistik, dostupné z: <http://www.aperio.cz/598/zeny-a-muzi-na-trhu-prace-pohledem-statistik> [cit. 15.2.2015]

⁵¹ [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf) [cit. 5.2.2015]

⁵² Moffí-ová, A., POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE Ó GENDER JAKO STRUKTURUJÍCÍ MECHANISMUS, dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus> [cit. 9.2.2015]

obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.”⁵³

2.9.4. Postavení žen na trhu práce podle Listiny základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS) je jak ufl napovídá její název v R jeden z hlavních pramen základních práv a svobod ob an . Jiřl v l. 3 stanovuje, že tato základní práva a svobody jsou zaru ena v-em bez rozdílu pohlaví, v ku atd. V l. 9 je uvedeno, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím (krom vypsáných vyjímek), vzhledem k l. 3 se toto ustanovení vztahuje i na ženy. l. 26 stanovuje že kařdý, tedy i žena si m že svobodn vybrat povolání a p ípravu k n mu, m že i svobodn podnikat a provozovat jinou hospodá skou innost. Av-ak v odstavci 2 téhořl lánku je uvedeno, že toto právo m že být omezeno zákonem, který stanoví podmínky a omezení pro výkon ur itých povolání. V p ípad žen se m že jednat nap íklad o §150 ZP, který stanoví, že ženy nesmí být zam stnávány pracemi pod zemí p i t flb nerost a dále také, že nesmí vykonávat práce, které ohrořflují jejich mate ství. A nejd leřflit j-í láněk v LZPS co se tý e postavení žen na trhu práce je nepochybn l. 29, který stanovuje zvlá-tní ochranu: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštñ pracovní podmínky.”⁵⁴ Dále je vhodné také zmínit l. 32 odst. 2 LZPS : „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštñ péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.”⁵⁵

⁵³ zákon . 262/2006 Sb., zákoník práce, §16 odst. 2, 3

⁵⁴ Usnesení p edsednictva ěské národní rady . 2/1993 Sb., o vyhlá-ení Listiny základních práv a svobod jako sou ásti ústavního po ádku ěské republiky, Listina základních práv a svobod l. 29

⁵⁵ Usnesení p edsednictva ěské národní rady . 2/1993 Sb., o vyhlá-ení Listiny základních práv a svobod jako sou ásti ústavního po ádku ěské republiky, Listina základních práv a svobod l. 32

2.9.5. Antidiskriminační zákon a postavení žen na trhu práce

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů, neboli antidiskriminační zákon, zakazuje diskriminaci a právo na rovné zacházení. Týká se rovného zacházení ve všech sфераch sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a v neposlední řadě také práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.

Diskriminací Antidiskriminační zákon (dále jen AntiDZ) rozumí takové jednání, kdy se s jednou osobou ve stejné situaci zachází jinak, než s osobou druhou a to z důvodu rasy, pohlaví, věku, sexuální orientace, náboženského vyznání, víry atd. Za diskriminaci AntiDZ považuje i diskriminaci z důvodu pohlaví, mateřství, těhotenství nebo otcovství. Naopak za diskriminaci AntiDZ nepovažuje rozdílné zacházení, které je uplatněno za účelem ochrany žen z důvodu mateřství a těhotenství.

Antidiskriminační zákon stanoví v § 8 odst. 2 :

„ Muži i ženy musí mít zejména

a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,

b) stejný nárok na poskytování plnění,

c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,

d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,

e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání

nebo dobu účasti v systému,

f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během

mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,

g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,

h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,

i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na

manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,

j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.”⁵⁶

⁵⁶zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) §8 odst. 2

3. Zvláštní postavení mladistvých v pracovn právních vztazích

Mladiství zam stnanci poflívají podobn jako fleny ur itých výsad v pracovn právních vztazích a to zejména kv li jejich biologickému a psychickém vývoji, který u t chto osob je-t není zcela dokon en. Zákonodárce tak p ichází s celou adou úprav, které napomáhají tento jejich vývoj chránit. Stát se snaží o za len ní t chto osob do eknomického, společenského, ale i kulturního flivota.

*„Práva mladistvých uvedená v čl. 29 odst. 1 a 2 LZPS jako lex specialis k článku 26 odst. 1 a 3 LZPS, poskytují mladistvým zvláštní ochranu a podporu při jejich výkonu práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“*⁵⁷

Mladiství zam stnanci jsou zam stnanci, kte í je-t nedosáhli osmnáctého roku v ku a mají v souvislosti s v kem právo na zvý-enou ochranu v pracovn právních vztazích. Zákoník práce má tuto definici obsaflenu v §350 odst. 2. Zam stnanec je považován za mladistvého pokud je mlad-í 18 let a ufl nabyt svéprávnosti nebo ne. Svéprávnosti m fle mladiství dosáhnout podle §30 odst. 2, ob anského zákoníku (zákon . 89/2012 Sb, dále jen Ob Z) jejím p iznáním, nebo uzav ením manželství je-t p ed dovr-ením osmnáctého roku v ku, ale pro pot eby pracovního práva je tento lov k po ád mladistvý. *„Zaměstnanec dovrší 18. roku věku v den svých 18. narozenin, a to počátkem tohoto dne, tj. v 00.00 hodin. Není-li takový den v příslušném měsíci, což se týká zaměstnanců narozených 29. 2., připadne dovršení 18. roku věku na poslední den měsíce.“*⁵⁸

Je zajímavé, fle je zde s ú inností Ob Z (zákon . 89/2012 Sb.) jakýsi dualismus co do pojmosloví u mladistvých osob. *„Zřejmě díky nepozornosti zákonodárce se osoba s ukončenou povinnou školní docházkou, ale mladší 18 let,*

⁵⁷ BARINKOVÁ, M.: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Zborník vedeckých práv zostavený v rámci grantového projektu VEGA . 1/0851/12 šTvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. V deká konferencie konferencie, Univerzita Pavla Jana Třfárka v Ko-iciach, Právnická fakulta 2013. 16. ó 20. zá í 2013. LINDOVÁ, J.: Limity sociálních práv pracovn právní povahy a p ístup k zam stnání mladistvých v eské republice. ISBN 978-80-8152-067-9. s. 172-178

⁵⁸ B LINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentá* . 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentá e. ISBN 978-807-4002-908. s. 1462

v pracovním právu označuje termínem „nezletilý“ (§ 56a zákoníku práce) i starým pojmem „mladistvý“ (§ 243 a další zákoníku práce). V důsledku tohoto dualismu lze říci, že když patnáctileté dítě, které už dokončilo povinnou školní docházku, rozbije při hraní sousedovi okno, nesou za něj odpovědnost rodiče, kteří škodu uhradí. Rozbije-li dítě toto okno při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s tím (tedy jako zaměstnanec), je povinno uhradit škodu samo zaměstnavatel podle zákoníku práce, který ji pak uhradí poškozenému.”⁵⁹

Po dovršení osmnácti let již není zaměstnanec považován za mladistvého a pozbývá tak výhod, které mladistvým přiznává zákonodárce v oblasti pracovních podmínek. „A to zejména povinnost zaměstnavatelů vytvářet mladistvým zaměstnancům příznivé podmínky pro jejich všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností a zaměstnávat je pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji.”⁶⁰ Také se na něj nepřestane vztahovat zákaz nůžek na pracích nebo zabezpečení lékařských prohlídek.

3.1. Mezinárodní úprava postavení mladistvých v pracovních právních vztazích

Všechny mezinárodní smlouvy, které ČR ratifikuje jsou podle čl. 10 Ústavy ČR součástí právního řádu ČR, a pokud dojde k rozporu mezi zákonem a mezinárodní smlouvou pouští se mezinárodní smlouva.

Úpravou zvláštního postavení se zabývají i mezinárodní smlouvy. Jednou z institucí, která se snaží ovlivnit postavení států v oblasti zvláštního postavení mladistvých zaměstnanců je také Mezinárodní organizace práce (MOP). Ta už v roce 1919 vydala několik úmluv, které se zabývaly vztahem zaměstnanců.

Mezi například o :

– Úmluvu o minimálním věku (práce), z roku 1919, která upravuje zaměstnávání mladistvých osob v dolech, lomech, na stavbách atd.

– Úmluvu o noční práci mladistvých (práce), z roku 1919, která upravuje zaměstnávání mladistvých osob v nočních hodinách, v práci

⁵⁹ Pracovní právo 2013: pracovní právo a nový občanský zákoník : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Terešovice, října 2013. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 1 CD-ROM. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 466. ISBN 978-802-1067-189. str. 14

⁶⁰ B. LINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908. s. 1462

É Úmluva o minimálním věku (moe), která byla vydána v roce 1920

3.1.1. Úmluva Mezinárodní organizace práce . 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

Tato úmluva byla přijata MOP v roce 1973. Podle této úmluvy musí každý stát, který ji ratifikuje upravit své zákonodárství tak, aby byla nejnižší věková hranice od kdy mladík může vykonávat práci, stanovena nejméně na 15 let. Dále se také státy zavazují, že podmíní vstup mladistvých zaměstnanců do pracovního poměru ukončením povinné školní docházky.

Stanoví také výjimku pro státy, které mají nízkou ekonomickou úroveň a vzdálenost tak, aby tuto hranici mohly snížit například na 14 let. Musí však v takovém případě Mezinárodní organizaci práce sdělit ve svých zprávách, zda takový důvod je trvalý nebo je od tohoto opatření upouští. Z toho vyplývá, že tato opatření nemohou státy vyvíjet příliš dlouho. Snaha MOP je tedy jasná, aby co nejvíce zemí stanovilo, že nejnižší možný věk pro nástup do práce je 15 let a ukončená povinná školní docházka.

V čl. 3 této úmluvy se MOP také zabývá pracemi, které mohou ohrozit zdraví mladistvých zaměstnanců. „*Nejnižší věk pro vstup do jakéhokoli druhu zaměstnání či pro výkon práce, jež svou povahou či okolnostmi, za nichž jsou vykonávány, jsou s to ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých, nesmí být nižší než 18 let.*

2. Druhy zaměstnání nebo práce, na něž se vztahuje odstavec 1 tohoto článku, budou stanoveny vnitrostátním zákonodárstvím nebo příslušným orgánem po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud tyto existují.“⁶¹

Stát může tento věk snížit na 16 let, pokud toto opatření projedná s odborovou organizací a dalšími organizacemi pracovníků a také za podmínky, že zdraví a bezpečnost mladistvých je zcela chráněna a dostalo se jim odborné výchovy v příslušném odvětví.

⁶¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce . 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, dostupná z: http://www.emkos.cz/data/articles/download_779.pdf [cit 11.2.2015]

Je povoleno zaměstnávat osoby od 13 do 15 let pouze za předpokladu, že se jedná o lehké práce, nejsou to práce škodlivé pro jejich zdraví nebo vývoj a nebrání jim ve školní docházce, nebo při přípravě povolání.

3.1.2. Úmluva o zákazu a opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce

Byla přijata roku 1999 Mezinárodní organizací práce (MOP). Pro účely této úmluvy je bráno jako dítě každý mladý člověk do 18 let.

„Pro účely této úmluvy výraz „nejhorší formy dětské práce“ zahrnuje:

a) všechny formy otroctví a praktik podobných otroctví, jako je prodej a obchodování s dětmi, poddanství pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce, včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech;

b) užívání, získávání nebo nabízení dětí k prostituci, k výrobě pornografie nebo pro pornografická představení;

c) užívání, získávání nebo nabízení dětí k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami tak, jak jsou definovány v příslušných mezinárodních smlouvách;

d) práci, která svou povahou nebo okolnostmi, za kterých je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.”⁶²

Státy které tuto úmluvu ratifikují se zavazují, že přijmou účinná opatření k tomu, aby tyto práce děti a mladí lidé nevykonávali.

3.1.3. Mezinárodní úmluvy

Všeobecná deklarace lidských práv deklaruje, že každý má právo na svobodnou volbu zaměstnání, ochranu před nezaměstnaností a také má právo na uspokojivé pracovní podmínky. Jako další z mezinárodních úmluv je Evropská sociální charta (dále charta) stanoví, že děti a také mladé osoby mají právo na ochranu před morálními, ale také fyzikálními riziky, kterým mohou být vystaveny. Dále v čl. 7 stanoví minimální věk pro zaměstnávání mladistvých na 15 let, uvádí také výjimku kdy mohou pracovat i děti mladší 15-ti

⁶² Úmluva č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, dostupné z : <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1197/182.pdf> [cit. 20.3.2015]

let pokud tato práce neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání a také zákaz zaměstnávat osoby, které ještě nemají dokončenou povinnou školní docházku. Co se týká povolání, která jsou nebezpečná i zdraví škodlivá měla by být tato vková hranice podle charty 18 let. Země, která tuto chartu ratifikuje se také zavázala, že pracovní doba mladistvých bude omezena v souladu s potřebami jejich rozvoje, ale také s ohledem na jejich přípravu na budoucí povolání a nebudou zaměstnávaní noční prací. A podle čl. 6. „stanovit, že doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu zaměstnání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, je považována za část pracovního dne.“⁶³

3.1.4. Evropské směrnice týkající se zaměstnávání mladistvých zaměstnanců

Smernice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků požaduje, aby byla zakázána těžká práce, minimální věk pro vstup do pracovního procesu byl stanoven na 15 let a byla dokončena povinná školní docházka a další.

Podle čl. 7 této směrnice je zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi které:

„a) objektivně přesahují jejich tělesné nebo duševní schopnosti;

b) zahrnují škodlivou expozici karcinogenům, toxickým činitelům, činitelům, které způsobují poškození dědičných vlastností, které mají škodlivé účinky na plod v těle matky nebo které mají jakýkoli jiný chronický škodlivý účinek na lidské zdraví;

c) zahrnují škodlivou expozici záření;

d) představují rizika úrazů, u kterých můžeme předpokládat, že mladiství toto riziko vzhledem k nedostatku smyslu pro bezpečnost nebo nedostatku zkušeností nebo vzdělání nemohou rozeznat nebo předvídat nebo

e) ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy nebo tepla, hluku nebo vibrací.“⁶⁴

Evropská unie se tak snaží ochránit mladistvé zaměstnance a poskytnout jim zvláštní postavení s ohledem na jejich nezkušenost, ale také nedokončený tělesný a psychický vývoj.

⁶³ Revidovaná Evropská sociální charta, dostupná z: http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddb5a898.pdf [cit. 12.2.2015]

⁶⁴ Smernice Rady 94/33/ES, dostupná z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:CS:HTML> [cit. 22.3.2015]

3.2. Zvlášt ní pracovní podmínky mladistvých v pracovn právních vztazích

3.2.1. Pojem zvlášt ních pracovních podmínek u mladistvých

Pro zdravý psychický a fyzický vývoj mladých lidí je d ležit é, aby nejen v mládí, ale také v d tství nebyli zam stnáváni pracemi, které by tento rozvoj mohly ohrozit. Tento princip je pro stát tak d ležit ý, fle ho za adil i do LZPS a to konkrétn do l. 29 odst. 1, kde je uvedeno, fle mladistvý zam stnanec má právo na zvlášt ní pracovní podmínky. „(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvlášt ní pracovní podmínky. (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvlášt ní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. (3) Podrobnosti stanoví zákon.“⁶⁵ Kdo je mladistvý nám definuje ZP v §350 odst. 2., kdy horní v ková hranice pro mladistvého zam stnance je 18 let, není v-ak stanovena v ková hranice dolní.

Zvlášt ní pracovní podmínky se pro mladistvé zam stnance uflívají zejména ze dvou d vod :

1, biologický faktor- mladí lidé by nem li být p et flováni fyzicky namáhavými pracemi, aby nebyl ohrofen jejich fyzický vývoj

2, spole enský faktor- mladí lidé je-t nemají dostate né zku-enosti, které by jim umoflnily se správn rozhodovat a orientovat v n kterých situacích a nejsou asto schopni posoudit následky svého jednání.

Z t chto d vod se pro mladistvé zam stnance uplat ují zvlášt ní pracovní podmínky. Jde o soubor zvlášt ních práv, která náleflí mladistvým zam stnanc m, ale také o soubor zvlášt ních povinností, které musí dodrflvat zam stnavatelé nebo pop ípad státní orgány. Cílem t chto opat ení je zajistit rozvoj jak t lesných, tak i du-evních schopností u mladistvých zam stnanc .

3.2.2. Povinnosti zam stnavatel v i mladistvým zam stnanc m

V zákoníku práce je uvedeno v §243 fle: „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních

⁶⁵ Usnesení p edsednictva eské národní rady . 2/1993 Sb., o vyhlá-ení Listiny základních práv a svobod jako sou ásti ústavního po ádku eské republiky, l. 29

schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.”⁶⁶ Jako další mají zaměstnavatelé poskytovat lékařskou péči a dále je kladen hlavní náhled na péči preventivní. Zaměstnavatel musí zajistit, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče. Toto vyšetření by mělo probíhat před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci ale také nejméně jednou ročně.

Pokud tak zaměstnavatel neučiní, hrozí mu pokuta za nezajištění pracovních lékařských prohlídek až 500 000 Kč. Naopak mladistvý zaměstnanec je povinen se tímto stanoveným lékařským prohlídkám podrobit a zaměstnavatel se poté musí řídit tímto lékařským posudkem při zadávání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci. Tyto prohlídky musí mladistvý zaměstnanec absolvovat periodicky i pokud pracuje na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, což dospělí zaměstnanci nemusí.

Zaměstnavatel nemůže uzavřít s mladistvým zaměstnancem dohodu o odpovědnosti i dohodu o společné odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování. Tyto dohody může zaměstnanec uzavřít až v den, kdy dosáhne osmnácti let věku. Pokud by zaměstnavatel uzavřel tyto dohody s mladistvým zaměstnancem před jeho dosažením osmnácti let věku jsou tyto dohody neplatné.

3.2.3. Délka pracovní doby u mladistvých

Délka pracovní doby u mladistvých se liší od dospělých zaměstnanců, respektive je kratší. ZP v § 79 odst. a stanoví, že u zaměstnance, který nedosáhl osmnáctého roku věku nesmí délka jeho směny přesáhnout 8 hodin. Pokud je mladistvý zaměstnanec zaměstnán ve více základních pracovních právních vztazích (tj. pracovní poměr a pracovní právní vztahy, které jsou založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr) nesmí délka jeho pracovní doby přesáhnout v souhrnu 40 hodin týdně. Při emfí se tato pracovní doba rozvržená ve všech pracovních právních vztazích sítá. *„Za tím účelem je nutno se mladistvého uchazeče o zaměstnání písemně zeptat při nástupu do práce, zda nepracuje u jiného zaměstnavatele, a pokud ano – v jakém rozsahu. Dále se doporučuje mladistvého zaměstnance smluvně zavázat k poskytnutí včasné informace*

⁶⁶ zákon . 262/2006 Sb., zákoník práce §243

o započetí (rozšíření) výkonu závislé práce pro jiného zaměstnavatele po dobu trvání pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.”⁶⁷

V tomto ohledu zákonodárce chrání mladistvé zaměstnance, ale tato úprava je poněkud neflexibilní. Bylo by pravděpodobně efektivnější, pokud by došlo k

*„rozvolnění zákazu nejvyšší přípustné délky směny v jednotlivých dnech a týdenní pracovní doby u mladistvého zaměstnance nad 17 let věku na základě lékařského posudku a dohody s ním.”*⁶⁸

3.2.4. Zákaz zaměstnávání mladistvých v některých pracích

Mladistvým zaměstnancům je zakázáno vykonávat určité práce. Tyto práce jsou uvedeny v §245 a 246 ZP. V §245 ZP je stanoven zákaz prací přesčas pro mladistvé zaměstnance a také zákaz práce v noci. Pouze výjimky mohou mladiství (ale jen ti starší 16-ti let) vykonávat práci v noci, ale pouze po dobu jedné hodiny a za předpokladu, že je to třeba pro jejich výchovu k povolání. A pokud je to nezbytné, musí být tyto mladiství zaměstnanci, kteří pracují v noci pod dohledem zaměstnance, který je starší 18 let. Tato noční práce musí navazovat na práci ve dne a to bezprostředně. Pokud se zaměstnanec připravuje na povolání, které je mladistvým zakázáno, nebo podle lékařského posudku ohrožuje zdraví, je zaměstnavatel povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci příležitost práci pokud možno odpovídající jeho kvalifikaci a to do doby než tuto práci bude moci vykonávat.

Práce, které nesmí mladistvý zaměstnanec vykonávat jsou uvedeny v §246 ZP. Jedná se o práce pod zemí při těžbě nerostných surovin, nebo při ražbě tunelů a dolů. *„(2) Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo*

⁶⁷ B. LINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908. s. 526

⁶⁸ BARINKOVÁ, M.: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Zborník vedeckých prác zostavený v rámci grantového projektu VEGA . 1/0851/12 šTvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. V dekádní konferenci konferenci, Univerzita Pavla Jana Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta 2013. 16. 6. 20. září 2013. LINDOVÁ, J.: Limity sociálních práv pracovní právní povahy a přístup k zaměstnávání mladistvých v České republice. ISBN 978-80-8152-067-9. s. 172-178

*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 povolání.”*⁶⁹ Dále se také zakazuje mladistvé zaměstnance zaměstnávat pracemi, při kterých je zvýšené riziko úrazu, nebo při jejich výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví dalších zaměstnanců či fyzických osob. Zakazy, u kterých prací mohou být vyhláškou rozloženy i na zaměstnance do 21 let.

Zákaz práce pro mladistvé zaměstnance je absolutní, tzn. mladistvý zaměstnanec nesmí vykonávat žádnou práci přesčas. Tato zásada se uplatňuje i proto v případě mladistvého zaměstnance. Není přípustné aby bylo mladistvému za práci přesčas poskytnuto náhradní volno. Tato úprava sfluje zaměstnávání mladistvých zaměstnanců a naopak je znevýhodňuje na trhu práce. Přitom by tato právní úprava mohla doznat určitých změn např. *„připuštění zákonné výjimky k výkonu práce přesčas v rozsahu 150 hodin ročně u zaměstnance staršího 16 let na základě lékařského posudku a dohody s ním, nebo průlom zákazu zaměstnávání mladistvého zaměstnance staršího 16 let prací přesčas na základě lékařského posudku a dohody s ním, taktéž zakotvením náhradního volna za práci přesčas namísto příplatku.”*⁷⁰ Takováto změna by jistě přispěla k většímu zájmu mladistvých a zaměstnavateléby ji nejspíše ocenili. Mladistvý by se mohl sám rozhodnout, zda chce pracovat přesčas. Pochopitelně za předpokladu, že by to potvrdil lékařský posudek.

Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců podle §246 odst. 5 ZP, kteří u něj pracují. Seznam musí obsahovat jméno/jména, příjmení, datum narození a také druh práce, kterou zaměstnanec vykonává. Tento seznam musí zaměstnavatel vést o všech svých mladistvých zaměstnancích a ufl jsou v pracovním poměru (i na dobu určitou) nebo mají dohodu o provedení práce.

⁶⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §246 odst.2,

⁷⁰ BARINKOVÁ, M.: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Zborník vedeckých prác zostavený v rámci grantového projektu VEGA č. 1/0851/12 šTvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Vedecká konferencie konferencie, Univerzita Pavla Jana Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta 2013. 16. 6. 20. září 2013. LINDOVÁ, J.: Limity sociálních práv pracovní právní povahy a přístup k zaměstnání mladistvých v České republice. ISBN 978-80-8152-067-9. s. 172-178

Ve vyhlá- ce ministerstva zdravotnictví . 288/2003 Sb. je stanoveno, které práce mají mladiství zam stnanci zakázané, konkrétn v §6 odst. 1 této vyhlá-ky:

„(1) Mladistvým jsou zakázány práce

a) v prostředí

1. v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,

2. v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,

3. vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů”⁷¹

A dále také práce, které jsou spojené se zvý-enou zát flí pohybového ústrojí, práce které p ekra ují limitní hodnoty stanovené pro fyzickou zát fl, nebo práce které jsou vykonávané po dobu del-í ne fl ty i hodiny za pracovní dobu. Dále se zakazuje mladistvým pracovat v polohách (vsed nebo vstoje) bez možnosti jejich st ídání, p í výrob lé iv a veterinárních p ípravk , které obsahují hormony í antibiotika, pracovat s azbestem a chemickými látkami uvedenými v §6 odst. 4.3. vyhá-ky ministerstva zdravotnictví . 288/2003 Sb.

3.2.5. Okamflité zru-ení pracovn právního vztahu zákonným zástupcem

Okamflité zru-ení pracovn právního vztahu zákonným zástupcem je možné pouze u mladistvého do 16-ti let. Tato úprava je obsaflena v §35 odst. 2, zákona . 89/2012 Sb., ob anského zákoníku (dále jen NOZ). Zákonný zástupce tohoto mladistvého m flé rozvázat pracovní pom r, p ípadn smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zam stnancem a zam stnavatelem, která zakládá obdobný pom r, pouze pokud je to nutné v zájmu vzd lávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. NOZ tak dává zákonnému zástupci prostor zváflit „zda pracovní poměr, který nezletilý sjednal, není v rozporu s jeho zájmy a v takovém případě tento pracovní poměr okamžitě zrušit.”⁷² V §56 odst. a je uvedeno, flé zákonný zástupce m flé takto ukon it pracovní pom r nezletilého, ale k okamflitému zru-ení pracovního pom ru pot ebuje souhlas soudu. O souhlas fládá v fldy

⁷¹ vyhlá-ka ministerstva zdravotnictví . 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003, kterou se stanoví práce a pracovní-t , které jsou zakázány t hotným flenám, kojícím flenám, matkám do konce devátého m síce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichfl mohou mladiství výjime n tyto práce konat z d vodu p ípravy na povolání §6

⁷² ELIÁŠK, H RKA, P., BÉZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYL , L. Zákoník práce a související ustanovení nového ob anského zákoníku s podrobným komentář em k 1. 1. 2014. Praha: ANAG, 2014, 1064 s. ISBN 978-80-7263-857-4str. 211

zákonný zástupce a to podle zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních. Pokud tak zákoný zástupce u iní a soud souhlasí, je zákoný zástupce povinen doručit stejnopis zrušení pracovního poměru nezletilému zaměstnanci.

Nejpozději dnem, kdy může zákoný zástupce toto učinit, je den před dnem, kdy mladistvý dovrší 16 let věku. Do tohoto dne musí nabýt právní moc i rozhodnutí soudu o povolení ke skončení pracovního poměru mladistvého. „Rozvázání pracovního poměru podle § 56a má však i termín, kdy může být v konkrétním případě učiněno poprvé. Čistě hypoteticky se tak může stát nejdříve dne následujícího poté, co nezletilý starší patnácti let, který ukončil povinnou školní docházku, nastoupil podle sjednané pracovní smlouvy do práce.“⁷³

Na vyuffití tohoto ustanovení má tedy zákoný zástupce poměrně omezenou dobu (jeden rok) a zákoný zástupce musí navíc prokázat u soudu, že je nutné ukončit pracovní poměr v zájmu vzdělání mladistvého. Zákonodárce se tímto ustanovením snažil zesílit odpovědnost zákonného zástupce, pokud jde o pracovní poměr mladistvého. Zákon totiž předpokládá, že a koliv mladistvý může uzavírat pracovní poměr, může se stát, že nedohlédne následk svého jednání a bude ohroeno jeho vzdělání, vývoj nebo dokonce zdraví.

Tato úprava však má být zrušena podle Pracovní verze návrhu zákona, která byla zveřejněna dne 17.8.2014 Ministerstvem spravedlnosti a nyní se jí zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (NOZ). Navrhovaná novela se vrátí k uspořádání, které bylo účinné do 31.1.2013 tzn. před účinností NOZ a §35 bude v novém znění:

„(1) Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.

(2) Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“⁷⁴ Je tedy zcela vypuštěna pasáž o tom, že zákoný zástupce může rozvázat pracovní poměr nezletilého. S tímto bude také zcela zrušen §56a ZP, který toto ustanovení NOZ specifikuje. Nadále tedy nebude moci zákoný zástupce takto zrušit pracovní poměr

⁷³ B. LINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4002-908. s. 381 - 385

⁷⁴ Pracovní verze návrhu zákona, kterým se nyní zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dostupné z: http://www.businessinfo.cz/app/content/files/dokumenty/Navrh_zmen_NOZ-200814.pdf [cit. 16.3.2015]

nezletilého. D vodová zpráva k tomuto paragrafu hovo í o neprakti nosti dosavadní úpravy, která se neosv d íla a uvádí jako problém malou právní jistotu pro zam stnavatele, kterým se navíc tímto paragrafem snifluje motivace k zam stnávání mladých lidí. „ *Výsledkem je, že lidé, kteří dokončí školní docházku a nemají ambici či schopnost pokračovat ve vzdělávání, jsou po dobu, než dosáhnou šestnácti let, obtížně zaměstnatelní, což má závažné sociální dopady.* ”⁷⁵

Mladistvým zam stnanc m se tak snifluje moflnost zam stnávání, protofle zam stnavatelé si necht jí p íd ílavat problémy s p ípadným okamfflitým zru-ením pracovního pom ru mladistvého zákonným zástupcem. Zákonodárce tak poskytl mladistvým zam stnanc m sice zvý-enou ochranu, jejífl vyufflití v praxi je v-ak problematické.

Dále uvádí, fle je toto ustanovení nepraktické, protofle zákonný zástupce, m fle zru-ít pracovní pom r mladistvého pouze do 16 let a navíc pot ebuje p ívolení soudu, který bude s nejv t-í pravd podobností rozhodovat n kolik m síc a za tu dobu m fle tento mladistvý 16 let dosáhnout.

3.2.6. P ím ená práce

Zam stnavatel smí mladistvého zam stnance zam stnávat pouze p ím enými pracemi. Tyto práce musí být p ím ené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, to stanoví §244 ZP. Tím výklad a vymezení t chto prací v ZP kon í. „ *Za jediné určující hledisko je jejich vztah (pří má úměra) k fyzickému (zpravidla fyzická náročnost vykonávaných prací) a rozumovému (možnost rozumového posouzení vykonávaných činností) rozvoji. Je to i proto, že není možné kazuisticky každou práci konkrétně právním předpisem stanovit tak, aby nebyla zbytečně podrobná, a tím i nepřehledná.* ”⁷⁶ Zakázané práce jsou podrobn stanoveny ve vyhlá-ce . 288/2003 Sb. a nap . omezení pracovní doby je obsafeno v §79 odst. a, ZP.

⁷⁵ Pracovní verze návrhu zákona, kterým se m ní zákon . 89/2012 Sb., ob anský zákoník, dostupné z: http://www.businessinfo.cz/app/content/files/dokumenty/Navrh_zmen_NOZ-200814.pdf [cit. 16.3.2015]

⁷⁶ B LINA, Miroslav. Zákoník práce: komentá . 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentá e. ISBN 978-807-4002-908. s. 1009 - 1010

3.2.7. Student jako zaměstnanec

Studenti mohou být zaměstnáváni jak v průběhu studia, tak i o prázdninách. Nepotřebují k tomu povolení – koly kde studují. Zaměstnavatelé s nimi mohou uzavírat pracovní poměry nebo dohody o pracích mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Studenti mohou také provádět činnosti na základě smluv o dílo. „*Písemná pracovní smlouva musí obsahovat veškeré náležitosti podle ZP, stejně tak jako u ostatních zaměstnanců. Po ukončení pracovního poměru i dohody o pracovní činnosti vydává zaměstnavatel studentovi potvrzení- zápočtový list (a to i v případě, že pracovní poměr trval jen krátkodobě, např. o prázdninách).*”⁷⁷ Studenti mohou být také zaměstnáváni prostřednictvím agentury práce. V tomto případě uzavírá student pracovní poměr s agenturou práce i dohodu o pracovní činnosti a agentura ho poté předává k výkonu práce ke smluvnímu užívateli. Student je tak zaměstnancem agentury a ta mu také po skončení pracovního poměru vydá potvrzení o zaměstnání.

3.2.8. Odborná praxe mladistvých

Odbornou praxi mohou mladiství získávat také v organizačních složkách státu nebo v příspěvkových organizacích. Takovou praxi jim může umožnit úřad práce nebo agentura práce, které ovšem musí mít povolení ke zprostředkování od Ministerstva práce a sociálních věcí. Funguje to tak, že krajská pobočka Úřadu práce uzavře s agenturou (jako zaměstnavatelem) dohodu podle §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZZ) o vyhrazení společensky užitečného pracovního místa. „*Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*”⁷⁸

Za společensky užitečné pracovní místo se považuje i pokud se toto místo zřídí za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti po dohodě s Úřadem práce. Na toto místo může poskytnout Úřad práce finanční příspěvek.

⁷⁷ ERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, [2012], ISBN 978-80-7263-751-5. str 143

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §113 odst 1,

Agentura po uzavření dohody předloží potvrzení o bezdlužnosti na pojistném a následně uzavře dohodu s uffiivatelem. Dohoda musí obsahovat: druh práce, požadavky na odbornou způsobilost nebo zdravotní způsobilost. Po uzavření této dohody se poskytuje příspěvek za účelem získání odborné praxe a to u osob mladších 20 let, kteří se ucházejí o zaměstnání. Tito uchazeči by neměli vykonávat praxi delší než jeden rok a tato praxe by měla také probíhat v oborech, na které se připravují. *„Společensky účelným místem je, ale také místo, které uchazeč o zaměstnání vytvoří sám pro sebe, když začne pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná. To může být pro absolventy zajímavá alternativa. Tím spíše, že v takovém případě mohou kromě příspěvku na společensky účelné pracovní místo získat také překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl poskytnut překlenovací příspěvek.“*⁷⁹

Toto může být i návodem pro absolventa aby projevil svoji iniciativu v oblasti pracovních vztahů. A není závislý na úvahu práce nebo volných místech, které momentálně nabízí pracovní trh. Prosazení na trhu práce jako osoba výdělečně činná.

Mladiství mohou podnikat a sami vydělávat, stát podporuje aby podnikali, potenciál, a stát by to měl nadále podporovat

3.2.9. Zprostředkování zaměstnání

Jednou z oblastí kde se mladistvým dostává zvýšené podpory je zprostředkování zaměstnání. Tato péče je v nově uchazečům o zaměstnání do 20 let v úvodu a upravuje ji §33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZZ). K této zvýšené péči při zprostředkování práce pro mladistvé slouží individuální akční plán, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s uchazečem o zaměstnání. Obsahuje hlavní postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření, která mají pomoci ke zvýšení možnosti uplatnění mladistvého uchazeče o zaměstnání. *„Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o*

⁷⁹BOROVEC, David. Zaměstnávání studentů z pracovního pohledu. *Práce a mzda*. 9-2013., lánek

zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.⁸⁰ Dále musí uchazeč o zaměstnání poskytnout krajské pobočce Úřadu práce souhlas s vypracování tohoto individuálního akčního plánu nebo jeho případné aktualizaci.

Také mladiství uchazeči si mohou udělat rekvalifikaci a podle §109 odst. a ZZ si ji mohou i sami zajistit. Pokud se tak rozhodnou sdělí pobočce krajské pobočce Úřadu práce jakou rekvalifikaci si zvolili a předpokládané finanční náklady na její realizaci. Následně tato pobočka krajského Úřadu práce zhodnotí, zda je tato rekvalifikace vhodná ke zlepšení umístění na trhu práce. Pokud ano může uhradit rekvalifikaci za účelem, ale jen v případě, že jí uchazeč úspěšně absolvuje. Krajská pobočka může uchazeči poskytnout až 50 000 Kč na tyto rekvalifikace a to do tří let od první rekvalifikace.

3.3. Postavení mladistvých zaměstnanců na trhu práce

Postavení mladistvých zaměstnanců je někdy obtížné, nemají zkušenosti, ani praxi a jsou tím pádem více ohroženou skupinou na pracovišti. Zákonodárce se proto snaží ulehčit jim toto postavení a to regulací pracovní doby nebo zákazem některých prací jak je uvedeno v ZP. I NOZ stanoví, že každý kdo je mladší 18 let je nezletilý a nenabyl tedy svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním, které jsou pro něj jeho rozumovým a volným schopnostem. I nezletilá osoba však může podle §30 NOZ nabýt zletilosti a to buď uzavřením manželství nebo prokázáním svéprávnosti soudem (tzv. emancipací).

Mladiství může podle současných právních úprav uzavřít pracovní poměr pokud dokončí povinnou školní docházku a zároveň je starší 15 let. Podle tzv. urgentní novely NOZ, která se chystá však bude dostačující pokud mladistvý dokončí povinnou školní docházku.

3.3.1. Zaměstnanost mladistvých v ČR

Zaměstnaných mladistvých (15-19 podle statistické ročenky českého statistického úřadu) v národním hospodářství bylo v roce 2014 12,9 tisíce a v roce 2012 dle lala zaměstnanost těchto osob 34,9 tisíc. Naproti tomu nezaměstnaných

⁸⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §33 odst 2,

mladistvých (15-letých, podle statistické ročenky českého statistického úřadu) bylo v roce 2014 12,7 tisíc, což je o tisíc víc než v roce 2013. Je tedy patrný mírný propad zaměstnanosti mladistvých.

3.3.2. Odborné praxe student

Jedna z hlavních priorit státního odborného školství je naučit studenty co nejvíce z praxe. K tomu slouží zaměstnávání žáků a studentů. Tato praxe se dělí na dvě skupiny praxe bezplatné a placené, obě upravuje zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon (dále jen TŠZ).

3.3.2.1 Praxe na státních školách

Tato praxe se podle TŠZ vztahuje na studenty českých státních škol a vyučujících odborných škol, což mohou být podle TŠZ §7 odst. 3 například gymnázia, státní odborná školy, státní odborná učiliště nebo konzervatoře a vyučující odborné školy. Praxi vykonávají žáci a studenti, kteří ji mají ve svém oboru v osnovách. Aby mohl žák či student vykonávat praxi jinde než ve škole, musí mít škola uzavřenou smlouvu o praxi se zaměstnavatelem, kde budou žáci či studenti tuto praxi vykonávat. Na základě této smlouvy může student vykonávat bezplatnou praxi, která mu slouží jako praktická příprava, která je také součástí výuky na škole, kterou studuje. „Podmínkou bezplatnosti takové praxe je, že student nebude v jejím rámci vykonávat tzv. produktivní činnost. V případě praxe studentů českých SŠ a VOŠ je tedy neplacená praxe výslovně umožněna zákonem a postihy za nelegální práci tak principiálně nehrozí.“⁸¹

„Avšak výrazným nedostatkem českého právního řádu je absence úpravy výslovné regulace smluv o odborném vzdělávání přímo mezi firmou a žákem.“⁸²

V současných právních úpravách musí firma uzavírat dvě smlouvy: jednu se školou tzv. smlouvu o zajištění praktického vyučování žáků státní školy, na základě TŠZ, viz úloha této práce č. 1. Další smlouvu musí firma uzavřít se žákem (o té více v kapitole 3.3.2.2 smlouva firmy se žákem).

⁸¹ Personální a sociální právní kartotéka č. 6/2013, 3. března 2013 –lánek Firemní praxe studentů, JUDr. Erényi, Mgr. Vejsada, dostupné z: www.czela.cz/clanky/publikace-clenu/ [cit. 20.3.2015]

⁸² PROCHÁZKA, Tomáš. Zaměstnávání mladistvých ve třinácti bodech. *Právní rádce*. 2015. str. 23-25, –lánek

Smlouva o zajištění praktického vyučování by měla obsahovat náležitosti, které zákonodárce stanovil v §12 vyhlásky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 13/2005 Sb., o studijním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři. Tato smlouva by měla obsahovat obory vzdělání, druh činností, které budou fláči v praxi vykonávat, místo výkonu praxe, časový rozvrh praxe (den zahájení a jeho délka), dále také počet fláků, kteří se budou praktického vyučování účastnit. Podle §12 odst. e a následujících by smlouva měla obsahovat také údaje o :

„e) poskytování nástrojů a nářadí používaných při praktickém vyučování a způsob dopravy žáků do místa výkonu praktického vyučování,

f) způsob odměňování žáků za produktivní činnost,

g) opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při praktickém vyučování, včetně ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a k zajištění hygienických podmínek při praktickém vyučování,

h) podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance právnické osoby vykonávající činnost školy a pověřeného zaměstnance fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích fyzických nebo právnických osob a požadavky pro výkon činnosti pověřených zaměstnanců této fyzické nebo právnické osoby (dále jen „instruktor“),

i) ujednání o náhradě nákladů, které jiné fyzické nebo právnické osobě prokazatelně a nutně vznikají výhradně za účelem uskutečňování praktického vyučování na jejím pracovišti.”⁸³ Zde jde o výčet demonstrativní a je tedy možné, aby si strany určily zda přidají ještě nějaké náležitosti, které si chtějí smlouvou upravit.

Tyto smlouvy by tedy měly být v souladu jak s touto vyhláškou (vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 13/2005 Sb., o studijním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři), školským zákonem (zákon č. 561/2004 Sb.), ale také s NOZ (zákon č. 89/2012 Sb.).

⁸³ vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 13/2005 Sb, o studijním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, §12 odst.e, a násl.

3.3.2.2. Smlouva firmy se flákem

Tuto smlouvu uzavírá jifl konkrétní flák –koly, který má s firmou uzav enou smlouvu o zaji-t ní praktického vyu ování. Smlouvu mohou firmy uzavírat jako dohodu o pracovní innosti k výkonu produktivní práce fláka st ední –koly v souvislosti s realizací praktického vyu ování, viz. p íloha . 2. Dohoda se uzavírá podle ZP a to konkrétn podle ustanovení o dohod o pracovní innosti (§76 ZP) a také podle –kolského zákona (zákon . 561/2004 Sb.). Podle –kolského zákona konkrétn §122 o hmotném zabezpe ení a odm ny za produktivní innost se poskytuje odm na za produktivní innost flák m st edních –kol a student m vy–ích odborných –kol. Tuto odm nu jim poskytuje právnická osoba, která vykonává innost –koly a to z prost edk , které získala touto produktivní inností. Vý-í této odm ny stanoví editel dané –koly a to podle rozsahu a také kvality odvedené innosti. „Pokud žáci konají praktické vyučování nebo studenti odbornou praxi u jiné osoby, poskytuje jim odměnu za produktivní činnost tato osoba. Pro účely tohoto zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.“⁸⁴

3.3.2.3. Odborný výcvik

Odborný výcvik je osvojení si základních dovedností, návyk a inností ve výkonu slufleb nebo ve výkonu prací. Upravuje jej vyhlá-ka Ministerstva –kolství, mládefle a t lovýchovy . 13/2005 Sb., o st edním vzd lávání a vzd lávání v konzervato i v §13. Odborný výcvik m fle být provád n jak ve –kole, tak u fyzické i právnické osoby. Tato vyhlá-ka stanoví, fle v odborném výcviku se rozumí vyu ovací jednotkou jeden vyu ovací den, který nesmí být v prvním ro níku del-í nefl 6 vyu ovacích hodin. Dále tato vyhlá-ka stanoví, kdy nejd íve tento odborný výcvik za íná (v 7:00 hodin) a odpolední vyu ování musí kon ít nejdéle v 20:00 hodin. Pouze v od vodn ných p ípadech m fle editel –koly stanovit za átek v 6:00 hodin a konec ve 22:00 hodin a to pouze u flák druhých,

⁸⁴ zákon . 561/2004 Sb., –kolský zákon §122 odst.1

teoretických a tvrdých ročníků. V případě, že fláci vykonávají tento odborný výcvik u fyzických i právnických osob a na jejich pracovištích, mají pěstávky stejně jako ostatní zaměstnanci a to podle ZP. Tyto pěstávky se nazapočítávají do pracovní doby (tj. do trvání vyučovacího dne).

Odborný výcvik slouží pro studenty aby získali praktické dovednosti, a naučili se používat teorii v praxi a poznali pracovní podmínky a prostředí. Tento výcvik by měl pomoci flákům vzbudit praktický zájem o studovaný obor a také je připravit na budoucí povolání.

3.3.2.4. Praxe na vysokých školách

Poněkud jiná je situace u studentů vysokých škol, kteří vykonávají praxi. Také v jejich případě může být praxe placená i bezplatná. Škola může uzavřít smlouvu se zaměstnavatelem a studentem, jedná se potom o smlouvu třetístrannou (viz. příloha . 3), potom se řídí jak NOZ (zákon . 89/2012 Sb.), tak i zákonem o vysokých školách (zákon . 111/1998 Sb.). Tato smlouva by měla obsahovat závazky těchto smluvních stran, týkající se především praxe jak z hlediska časového, tak i místa výkonu praxe.

Pokud uzavírá student smlouvu přímo se zaměstnavatelem a je uzavírána podle NOZ (zákon . 89/2012 Sb.) měla by obsahovat jak závazky zaměstnavatele (poskytovatele praxe), tak povinnosti zaměstnance (studenta), viz. příloha .4. Měla by také obsahovat vymezení místa výkonu a doby odborné praxe, tj. od kdy, do kdy, bude tato praxe probíhat.

4. Závěr

Na závěr své diplomové práce se pokusím shrnout naerpané poznatky z oblasti postavení fien a mladistvých na trhu práce. Tato práce byla rozdlena na dv st flejní ásti a to postavení fien a mladistvých v pracovn právních vztazích.

V kapitole první jsem se zabývala pracovn právními vztahy obecn jako úvodu do problematiky.

V dal-í kapitole jsem se zam íla postavením fien v pracovn právních vztazích. Podle mého názoru je postavení fien v pracovn právních vztazích co se týká R pom rn dobré, problém nastává s návratem fien do zam stnání po mate ské dovolené. V R je pom rn málo p ed-kolních za ízení, do kterých m fle matka dát dít po dobu svého denního zam stnání. I v tomto sm ru snad ufl dochází ke zm nám, jako p íklad bych uvedla zákon . 247/2014 Sb., o poskytování slufby pé e o dít v d tské skupin . Tyto d tské skupiny m fle zalofit zam stnavatel a m ly by být alternativou k mate ským -kolám. Navíc d tskou skupinu by mohly nav-t vovat d ti jifl od jednoho roku v ku. Snad tato novela zvý-í po et zam stnaných fien po mate ské dovolené. M lo by to p isp t ke svobodn j-í volb fieny, zda a kdy se chce vrátit po mate ské (rodi ovské) dovolené do práce.

Ve t etí kapitole jsem se v novala postavení mladistvých v pracovn právních vztazích.

Co se tý e mladistvých má právní úprava jisté nedostatky. Mladiství jsou chrán ni pom rn velkým mnofstvím omezení, která mohou mít negativní vliv na jejich zam stnanost. Zam stnavatelé ásto necht jí p íjmout mladistvého zam stnance z d vod vy-í legislativní ochrany a s tím spojenými vy-ími nároky na jejich uplatn ní a za azení do pracovním procesu. Zam stnavatel musí p íjmout a realizovat ádu administrativních, organiza ních i technických opat ení na pracovi-tích, aby splnil podmínky pro zam stnávání mladistvých.

Dále se projevuje rozdílné zacházení s mladistvým zam stnancem kv li otázce v ku. Je na n j pohlífeno jako na nezku-eného a nezralého, p ítom mladistvý zam stnanec m fle do firmy p ínést nový moderní pohled, má ásto nejnov j-í teoretické znalosti a m fle být pro firmu velkým p ínosem. Naopak pro

mladého člověka jsou velmi dobře první pracovní návyky a postupy, které mu mohou ve firmě předat odborní pracovníci zaměstnanci.

Jako další nedostatek vidím v nekomplexní právní úpravě odborného vzdělávání studentů a výuce na středních odborných školách. Neexistuje výslovná úprava tzv. učitelských smluv. Pokud bychom měli takovou úpravu i u nás, škola by byla již od samého počátku odborné výuky (včetně) v zaměstnaneckém poměru a tato výuka by probíhala paralelně jak v podniku, tak ve škole. Došlo by tedy k větší provázanosti školy a praxe. V mnoha zemích západní Evropy je tato praxe běžná. „Firma vedle odborné praxe a podílu na vzdělávání často žákovi poskytuje i odměnu za práci, příspěvky na ubytování a stravování a kapesné. Žák pak vedle hmotných výhod získává téměř jistotu uplatnění u vybrané firmy, ale zároveň se zavazuje do firmy nastoupit a dohodnutou dobu tam setrvat.”⁸⁵ Je to tedy výhodné pro zaměstnavatele, školu i žáka. Škola zajišťuje odpovídající výuku, škola získá náležitě vzdělání a firma zase pracovní sílu. I z důvodů, že tento systém v ČR dostatečně nefunguje není učitelské školství tak atraktivní, aby bylo zajímavé pro širší okruh mladých lidí a viděli v něm svoji profesní budoucnost. Důsledkem pak může být nedostatek odborně vzdělaných mladistvých zaměstnanců, kteří by mohli posílit a nahradit odchod odborníků důchodového věku.

⁸⁵ PROCHÁZKA, Tomáš. Zaměstnávání mladistvých ve třinácti bodech. *Právní rádce*. 2015. str. 23-25, články

5. Seznam Literatury

a, Knifní publikace

B LINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentá e. ISBN 978-807-4002-908.

B LINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatn p eprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., p eprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, xli, 379 s. Beckovy právnické u ebnice. ISBN 978-80-7400-322-6.

ERVINKA, Tomá–. Zam stnávání ob an se zdravotním postifením, d chodc , mladistvých a student , absolvent –kol, flen, agenturních zam stnanc a dal-ích kategorií. Olomouc: ANAG, [2012], ISBN 978-80-7263-751-5.

H RKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a roz–. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

BOU KOVÁ, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskrimina ní zákon. Komentá . 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 425 s.

ELIÁTK, H RKA, P., BEZOUTKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYL , L. *Zákoník práce a související ustanovení nového ob anského zákoníku s podrobným komentá em k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014, 1064 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

ANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plze : Vydavatelství a nakladatelství Ale– en k, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Ale– en k). ISBN 978-80-7380-277-6

PROCHÁZKA, Tomá–. Zam stnávání mladistvých ve t inácti bodech. *Právní rádce*. 2015. str. 23-25,

BOROVEC, David. Zam stnávání student z pracovn právního pohledu. *Práce a mzda*. 9-2013., lánec

Erényi, Vejsada, Personální a sociáln právní kartotéka . 6/2013, 3. ervna 2013 lánec
Firemní praxe student , lánec

BARINKOVÁ, M.: Tvorba a realizácia pracovného práva so zretelom na regionálne aspekty trhu práce. Zborník vedeckých práv zostavený v rámci grantového projektu VEGA . 1/0851/12 šTvorba a realizácia pracovného práva so zretelom na regionálne aspekty trhu práce. V decká konferencie konferencie, Univerzita Pavla Jana Āfáríka v Ko-íciach, Právnická fakulta 2013. 16. ó 20. zá í 2013. LINDOVÁ, J.: Limity sociálních práv pracovn právní povahy a p ístup k zam stnání mladistvých v eské republice. ISBN 978-80-8152-067-9. s. 172-178

Pracovní právo 2013: pracovní právo a nový ob anský zákoník : sborník p ísp vk z mezinárodní v decké konferencie Zámecký hotel T e– 2.64. íjna 2013. 1. vyd. Brno:

Masarykova univerzita, 2013, 1 CD-ROM. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brn , sv. 466. ISBN 978-802-1067-189. str. 14

b, Právní předpisy

Ústavní zákon . 1/1993 Sb. , Ústava

Usnesení předsednictva české národní rady . 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky

zákon . 262/2006 Sb., zákoník práce,

zákon . 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zákon . 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon . 117/1995 Sb. Zákon o státní sociální pomoci

zákon . 561/2004 Sb., kolektivní zákon

Pracovní verze návrhu zákona, kterým se mění zákon . 89/2012 Sb., občanský zákoník

vyhláška Ministerstva zdravotnictví . 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003, kterou se stanoví práce a pracovní podmínky, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství vyjímce tyto práce konat z důvodu potřeby na povolání

vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy . 13/2005 Sb, o studijním vzdělávání a vzdělávání v konzervatořích

Revidovaná Evropská sociální charta

Úmluva Mezinárodní organizace práce . 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

Úmluva . 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce

Směrnice Rady 94/33/ES

c, Internetové zdroje

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.rect.muni.cz>

<http://zenavkurzu.cz>

<http://www.nsoud.cz>

<http://www.epravo.cz>

<http://www.penize.cz>

<http://www.czlobby.cz>

<http://www.osn.cz>

<http://www.un.org>

<http://www.cmkos.cz>

osha.europa.eu

<http://www.ilo.org>

<http://eur-lex.europa.eu>
<http://spcr.artio.cz>
<http://www.coe.int>
<http://www.radaevropy.cz>
<http://www.euroskop.cz>
<http://zpravodaj.feminismus.cz>
<http://www.aperio.cz>
<https://www.czso.cz>
<http://www.cmkos.cz>
<http://www.czela.cz>

6. Resumé

This work describe the situation of young people and women in labor relations. Is divided into three parts. The first part contains a description of labor relations labor law, types of labor relations , creation and termination of labor relations. The second part deals with the situation of women in labor relations. This is a special status and special working conditions. Women have a special status in particular because of pregnancy, childbirth and parenting. Another part describes the position in terms of legislation, the Czech Republic, international treaties, and also from the perspective of the European Union. Then I dealt with the status of women in the labor market in the Czech republic, their employment rate, and unemployment.

Another part of this work deals with the special status of minors in labor relations. This section is included rules of international treaties , the European Union directive etc.. Working conditions for young people, such as the prohibition of work overtime, prohibition of certain jobs for teenagers and compulsory medical examinations. The position of young people in the labor market, for example: companies legislation of vocational education and professional practice.

At the end of my work I have summarized these findings.

Přílohy

Zdroj příloh: práce JUDr. et PaedDr. Jana Lindová, osobní právní praxe a lektorská činnost

Příloha .1:

S M L O U V A

o zajištění praktického využití fláky st ední –koly, na základě zák. č. 561/2004 Sb. (školský zákon), jeho obsahu, rozsahu, podmínkách a náležitostech smlouvy, které jsou stanoveny v ustanovení § 12 a 13 Vyhláškou MŠMT 13/2005 Sb., o st edním vzdělávání a vzdělávání v konzervato i ve zřízení pozdějších předpis (dále jen šVyhláška) a dále zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem.

I. SMLUVNÍ STRANY

St ední –kola

Se sídlem:

Zastoupená: í í í í í í í editelem TĚKOLY

I : í í í í í í .. DI : í í í í í í ..

Bank. spoj.:

(dále jen šTĚkola)

a

XY s.r.o.

Společnost vedená u Krajského soudu v í í í í í í ..

P ední podnikání: ková ství, podková ství; obráb ství; záme nictví,

Se sídlem:

Zastoupená:

I : í í í í í í .. DI : í í í í í í .

Bank. spoj.:

(dále jen šfirma XY)

uzavírají následující Smlouvu o zajištění praktického využití (dále jen šSmlouva)

II. PŘEDMĚT SMLOUVY

Smluvní strany se dohodly, že fláky TĚkoly budou mít zajištění no praktického využití, za podmínek stanovených v této Smlouvě, u firmy XY, která má oprávnění k činnosti: ková ství, podková ství; obráb ství; záme nictví, uvedených ve veřejném rejstříku vedeném u Krajského soudu v í í í .., který tvoří přílohu .1 této Smlouvy.

Firma XY zajistí pro fláky TĚkoly, kteří jsou jmenovitě uvedeni v příloze .2 této Smlouvy, praktické využití, které se skládá z odborného výcviku a praktického cvičení a povede o nich příslušnou evidenci.

Praktické cvičení slouží k praktickému osvojování základních dovedností fláky v oblasti nových technologií a pracovních postupů, k opakování zásad bezpečnosti a hygieny práce, ochrany zdraví a dalších organizačních otázek.

Praktické využití zajišťují ze strany firmy XY podle § 15 odst. 2 Vyhláškou instruktory i s kvalifikací předpoklady spolupracujícími v odborném vzdělání v oboru a délkou

podnikové praxe, uvedené v Příloze 2 této Smlouvy, které nemají pedagogické vzdělání ani pedagogickou odbornou praxi.

Dopravu na dohodnutá pracoviště firmy XY v rámci praktického vyučování si žáci školy zajistí a hradí sami.

III.

PRÁVA A POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

Firma XY se zavazuje, že:

a/ praktické vyučování bude probíhat dle tematického plánu v souladu se vzdělávací koncepcí školy a školním vzdělávacím programem oboru NÁSTROJA, STROJNÍ MECHANIK a MECHANIK SE IZOVAŘO PRO CNC OBRÁBĚCÍ STROJE, který tvoří Přílohu 3 této Smlouvy;

b/ prostory, kde se bude konat praktické vyučování, splní podmínky BOZP podle příslušných právních předpisů (např. Rozhodnutí o kategorizaci práce závodu Chrastava podle §37 odst. 1 a 2 zákona 258/2000 Sb. ve znění pozdějších předpisů);

c/ prostory a vybavení škol osobními ochrannými prostředky bude z hlediska zajištění bezpečnosti a ochrany jejich zdraví pro navrhovaný úkol a druh činnosti, při realizaci praktického vyučování, odpovídat příslušným předpisům;

d/ materiální zabezpečení praktického vyučování (používané nářadí a nástroje) bude odpovídat potřebám výuky oboru vzdělávání;

e/ prokazatelně prokoležky o podmínkách bezpečnosti při práci, požární ochraně a ochraně zdraví před zahájením pracovní činnosti a dále při podstatné změně a vytvoření podmínek k jejich dodržování v vybavení příslušnými k tomu určenými ochrannými prostředky a pomůckami, což bude potvrzeno v dokumentu Vstupní koležky BOZP zaměstnance ošnova, který tvoří Přílohu 4 této smlouvy a dále s relevantními pracovními předpisy pro prováděnou činnost včetně hodnocení rizik dle interní směrnice 0350_SE_010 (Stanovení a prevence rizik), který tvoří Přílohu 5 této Smlouvy;

f/ při organizaci a personálním zabezpečení odborného výcviku bude respektovat ustanovení § 13 Vyhláškou a postupovat podle ní. K tomu zajistí pro umístěné žáky (žáka) školy vhodný druh činností podle tematického plánu oboru NÁSTROJA, STROJNÍ MECHANIK a MECHANIK SE IZOVAŘO PRO CNC OBRÁBĚCÍ STROJE. V souladu se zákony 262/2006 Sb. (zákoník práce), 258/2000 Sb. (ochrana veřejného zdraví) a vyhláškou 288/2003 Sb. (zakázané práce mladistvým) se budou žáci zaměstnávat; pracemi bez rizikových činností, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a bude poskytována při pracovní činnosti zvýšená péče; žáci nebudou v rámci činností realizovaných podle tematického plánu jednotlivých oborů vykonávat práci přesčas ani práci v noci, při emfí denní rozsah činnosti je stanoven na 7 hodin v rozsahu 60 minut a přestávka na jídlo a oddech bude poskytována v souladu s ustanoveními zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, a nezapočítává se do jejich celkového denního rozsahu činnosti; obsah prokoležky o BOZP a PO, jakofl i požadavky na ochranné prostředky a pomůcky se řídí interní směrnicí 0350_SE_010 Stanovení a prevence rizik a Seznamu osobních ochranných prostředků (OOPP) tvoří Přílohu 6 této Smlouvy;

g/ flák m, vykonávajícím v rámci výuky produktivní práci, poskytne firma odměnu minimálně ve výši 30 % minimální mzdy, stanovené pro týdenní pracovní dobu 40 hod. a provede její výplatu;

h/ umožní zástupci m školy a jejího z izovatele, p íslu-nému TÚ nebo len m eské -kolní inspekce, na jejich fládost, vstup do prostor, kde je realizováno praktické vyu ování v rozsahu pot ebném pro provád ní koordina ních a kontrolních inností. Vstup do prostor firmy m fle být podmín n ze strany firmy XY pfladavkem podepsání Prohlá-ení o zachování ml enlivosti;

i/ umožní zástupce m úseku pracovního vyu ování školy p ezkou-et umíst né fláky pro pot eby klasifikace p edm tu odborný výcvik v rozsahu u ebních plán p íslu-ného pololetí podle lánku III. odst. 1 písmeno a) této Smlouvy;

j/ bude zasílat pot ebné podklady k hodnocení flák uvedenými v P íloze . 7 ur enému pracovníku školy do t etího pracovního dne m síce následujícího po hodnoceném m síci;

k/ oznámí úraz fláka -kole neprodlen , nejpozd ji následující pracovní den od úrazu, Záznam o úrazu fláka provádí pov ený pracovník firmy XY uvedený a podepsaný v P íloze . 2, o úrazu fláka informuje jeho zákonného zástupce -kola;

l/ flák bude v pr b hu praktického vyu ování na dohodnutém pracoví-ti a pod dohledem instruktora ur eného a podepsaného v P íloze .2. této Smlouvy;

m/ fle zajistí ve spolupráci s školou p ed nástupem flák na praktické vyu ování zdravotní prohlídku u poskytovatele pracovn léka ských služeb firmy XY pro ov ení jejich zdravotní zp sobilosti pro innost v prostorách;

2. Škola se zavazuje:

a/ umožnit pov eným firmy zú astnit se, na jejich fládost, pedagogických a metodických akcí školy;

b/ fle bude udržovat pravidelný styk s firmou XY;

c/ e-it ve spolupráci s rodi i /zákon. zástupci/ otázky týkající se výchovných a vzd lávacích výsledk fláka;

d/ podle vyhlá-ky 47/2005 § 2 ve zn ní následujících p edpis o ukon ování vzd lání na st edních -kolách zabezpe it a provést záv re né zkou-ky;

e/ provést p ezkou-ení flák v rozsahu 2 ó 3 dn a to minimáln jedenkrát za jedno pololetí;

f/ fle zajistí ve spolupráci s firmou XY p ed nástupem flák na praktické vyu ování zdravotní prohlídku pro ov ení zdravotní zp sobilosti pro innost v prostorách;

Firma i Škola se zavazují: fle v p ípad -kody zp sobené firm nebo -kody zp sobené flák m se budou ídit ustanovením zákona 262/06 Sb., § 391 ve zn ní pozd j-ích p edpis .

IV.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1/ Právní vztahy, které nejsou výslovně upraveny touto Smlouvou, se řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku a zákona č. 262/2006, Sb. občanského zákoníku práce.

2/ Smluvní strany prohlašují, že uzavírají tuto Smlouvu svobodně a vůle a na základě svého souhlasu s jejím obsahem připojují své vlastnoručné podpisy.

3/ Odstoupit od Smlouvy mohou obě smluvní strany ve lhůtí třiceti dnů od písemného oznámení důvodu ukončení smluvního vztahu stran druhé.

4/ Smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a účinnosti dnem:

5/ Tato Smlouva se uzavírá na dobu určitou a končí svoji platnost nejpozději dne: 30.6. 2015.

6/ Tato Smlouva má čtyři strany. Vydává se ve dvou vyhotoveních, z nichž každé má platnost originálu.

V dne:

.....
jedenatěl
(razítko a podpis)

V dne:

.....
editel školy
(razítko a podpis)

Příloha .2.

DOHODA O PRACOVNÍ INNOSTI

k výkonu produktivní práce fláka st ední –koly v souvislosti s realizací praktického vyu ování

Spole nost, XY
(dále jen šzam stnavatelö)
(dále jen šzam stnavatelö)
A

Pan: í í í í í í í í í Nar.:
í í í í í í í í í í í í
Trvalé bydli-t : í í í í í í í í í í í í PS :
í í í í í í í í í í í í
(dále jen šzam stnanecö)

uzavírají podle ustanovení zákona § 76 a násl. a § 204 a násl. zákona . 262/2006 Sb., zákoníku práce a § 122 zákona . 561/2004 Sb., zákon o p ed-kolním, základním, st edním, vy—ím odborném a jiném vzd lávání (-kolský zákon) tuto Dohodu o pracovní innosti (dále jen š dohodaö)

Zam stnanec je flákem St ední –koly XY, sídlemí í í .Zam stnanec uzav el tuto dohodu v souvislosti s výkonem odborného výcviku formou praktického vyu ování v rámci u ebního oboru Mechanik se izova pro CNC stroje St ední –koly XY (dále jen š-kolaö). Zam stnavatel prohla-uje, fle má k zaji-t ní praktického vyu ování flák st ední –koly podle p íslu-ných ustanovení § 561/2004 Sb., –kolský zákon a § 12 a 13 Vyhlá-ky MTMMT 13/2005 Sb., o st edním vzd lávání a vzd lávání v konzervato i, ve zn ní pozd j-ích p edpis , jakofl i zákonem . 89/2012 Sb., ob anským zákoníkem; se –kolou ádn uzav enou Smlouvu . 8/2014 o zaji-t ní praktického výcviku fláka st ední –koly.

Zam stnanec tímto uzavírá tuto dohodu o pracovní innosti u zam stnavatele za ú elem napln ní p edm tu Smlouvy .8/2014 uvedené v lánku 1 této dohody, k výkonu produktivních inností fláka st ední –koly se specifikací: Technická p íprava výroby: Materiálový polotovár, p edpracování; Upínací ná adí - volba, ustavení, upínání, vyrovnání, se ízení; Pouflití nástroj - výb r, osazení drflák , prom ení, kontrola. Technologie: tení výkres , technologické postupy, jednoduché NC, programy ru n .šStrojní programováníö, p echod CAD/CAM, transport dat; Obsluha a se izování CNC obráb cího stroje (zam ení dle p ípravy na frézování a soustružení): Strojní dokumentace, návody k obsluze a se ízení; Obsluha se ízeného stroje, se ízení; výrobní dokumentace; M ení a kontrola: práce s posuv. m ítkem, mikrometrm, dutinom ry, parametry, m rkami. Uvedené innosti jsou p im ené fyzickému a rozumového rozvoji zam stnance a p i t chto produktivních innostech bude zam stnanci poskytována zam stnavatelem zvý-ená pé e formou odborného dozoru.

Rozsah pracovní doby maximáln 20 hodin týdn podle rozvrhu tematického plánu odborného výcviku u zam stnavatele dobu sjednání dohody: od í í í í í í do í í í í í .. 2015.

Místem výkonu inností uvedených v lánku 2. této dohody je provozovna zam stnavatele í í í í í .í Prostory, ve kterých bude probíhat produktivní innost podle lánku 2 této dohody, spl ují podmínky BOZP podle p íslu-ných právních p edpis

Zaměstnanec prohlašuje, že byl před uzavřením dohody seznámen s právy, povinnostmi a pracovními podmínkami, které pro něj plynou z této dohody a právních předpisů vztahujících se k zaměstnání, které má být jejím předmětem. Zaměstnanec nebude v rámci zaměstnání dle odstavce 2 této dohody vykonávat práci přesčas ani práci v noci. Zaměstnanec souhlasí prohlašuje, že byl seznámen s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti práce, požární ochrany a ochrany zdraví při práci. Jakož i s vlastními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnanec rovněž potvrzuje, že byl předem seznámen s předpisy a pracovními postupy, potřebnými pro účinný výkon své práce. Dále byl prokolen o bezpečném zacházení s přístroji a chodem pracoviště, kde bude realizován výkon jeho práce.

Za účinně provedenou produktivní práci vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu ve výši Kč /hod. Sjednaná výše odměny respektuje podmínku ustanovení § 122 zákona č. 561/2004 Sb., zákon o předkolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli v souvislosti s ustanovením § 391 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, tj. za škodu, která vznikla při výkonu práce podle odstavce 2 této dohody, nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud vznikne zaměstnanci při výkonu práce škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel podle ustanovení § 391 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zaměstnanec je povinen jakýkoli vznik škody hlásit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu a to nejpozději do 2 pracovních dnů ode dne vzniku škody.

Zaměstnanec tímto uděluje zaměstnavateli souhlas podle ustanovení § 11 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ke zpracování jeho osobních údajů a rodného příjmu podle § 13 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel za účelem a v rozsahu pracovní personální a mzdové agendy zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen hlásit zaměstnavateli veškeré změny v osobních údajích, k nimž dojde za trvání dohody, rozhodné údaje pro daňové přiznání a pro zdravotní a sociální pojištění, jakof i veškeré okolnosti, které mohou mít vliv na výkon práce a na nároky a povinnosti z dohody vyplývající.

Sjednaný obsah této dohody lze změnit, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změnu písemně dohodnou. Smluvní strany se dohodly, že pro účely veškerých právních vztahů mezi účastníky vyplývajících z této dohody nebo souvisejících s touto dohodou, platí následující: (i) dle § 1758 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku jakékoli případné změny musí být učiněny v písemné formě a strany tedy nechtějí být vázány, pokud nebude dodržena písemná forma změny dohody, (ii) dle § 564 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku je vyloučena možnost změny této dohody jinak než v písemné formě. Toto ujednání smluvních stran se vztahuje též na případné změny, dodatky či přílohy této dohody.

Tuto dohodu je možné zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžitě zrušení dohody je sjednáno pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Pro výpověď této dohody se vyžaduje písemná forma, jakof i pro její okamžitě zrušení.

Tato dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž každý účastník obdrží jeden. Zaměstnanec níže svým podpisem potvrzuje převzetí jednoho vyhotovení.

V í í í í .. dne

Zam stnavatel

V í í í í í .. dne

Zam stnanec

Příloha 3

Smlouva o výkonu praxe studenta

dle ustanovení § 1746 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění tuto, a v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, mezi smluvními stranami, kterými jsou:

Univerzita _____.

Fakulta _____

veřejná vysoká škola zřízená zákonem _____

se sídlem _____

Jednající _____ dle kan

za své plné odpovědnosti _____

(dále jen škola)

a

Obchodní firma _____

se sídlem _____.

_____.

jednající _____ ..

zapsaná v OR vedeném _____ soudem v _____, oddíl _____, vložka

_____ ..

(dále jen poskytovatel)

A

Jméno

příjmení _____

datum narození _____.

Telefon _____ ..

email _____.

(dále jen student)

I. Úvodní ujednání

Předmětem této smlouvy je úprava základních práv a povinností smluvních stran v souvislosti s odbornou praxí, kterou bude dle této smlouvy student studující na Univerzitě _____, Fakultě humanitních studií u poskytovatele (dále též jen odborná praxe).

Odborná praxe je bezplatná, student, poskytovatel ani fakulta nemají nárok na odměnu ani mzdu ani kompenzaci nákladů vzniklých v souvislosti s odbornou praxí.

Cílem odborné praxe je seznámení studenta s organizační strukturou a způsobem činnosti organizace (poskytovatele). Součástí odborné praxe může být členství v rámci zadání projektu nebo příprava podkladů pro vypracování bakalářské/diplomové práce. Fakulta si je v domění, že odborná praxe může být pro poskytovatele zájmová, a tím více oceňuje ochotu poskytovatele podílet se na rozvoji praktických znalostí studenta.

II. Závazky smluvních stran

1) Fakulta se zavazuje:

určit pedagoga odpovědného za kontrolu odborné praxe a za kontakt s osobou, která je za poskytovatele pověřena vedením této praxe (dále též jen vedoucí odborné praxe),

informovat studenta o očekávaném průběhu odborné praxe a o způsobu zpracování zprávy z odborné praxe a poskytnout studentovi metodickou pomoc spojenou s přípravou a zpracováním takové zprávy,
být dle potřeby v kontaktu s vedoucím odborné praxe,
zajistit kontakt mezi fakultou a místem odborné praxe v jejím průběhu,
zajistit základní poučení studenta o obecných principech zachování mlčenlivosti a ochrany dat, se kterými se při výkonu odborné praxe setká,
poučít studenta o dodržování pracovní doby určené vedoucím odborné praxe u poskytovatele a o případném plnění určených pracovních úkolů,
poučít studenta o narušování chodu pracoviště, o dodržování právních a vnitřních předpisů poskytovatele, se kterými byl seznámen,
poučít studenta o způsobu omlouvání nepřítomnosti na pracovišti.

2) Poskytovatel se zavazuje:

umožnit na svých pracovištích výkon odborné praxe studenta, seznámit studenta s pracovními podmínkami a s metodami práce,
poskytnout studentovi informace a materiál ke zpracování zprávy z odborné praxe,
vymezit studentovi pracovní podmínky a určit konzultanta a vedoucího odborné praxe, tj. zkušeného zaměstnance poskytovatele, který bude zodpovídat za kvalitní průběh odborné praxe studenta a bude jí řídit, kontrolovat a poskytovat potřebné informace,
provést opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a seznámit studenta před zahájením odborné praxe s konkrétními předpisy, které je třeba při jejím průběhu dodržovat,
upozornit na principy zachování mlčenlivosti a ochrany dat, se kterými se student předem setká,
ohlásit studijnímu oddělení fakulty bez zbytečného odkladu případný úraz studenta, aby fakulta mohla splnit ohlašovací povinnost a povinnost odeslat záznam o úrazu,
vytvořit studentovi k výkonu odborné praxe potřebné pracovní prostředí a poskytnout pomůcky nutné k realizaci odborné praxe.

3) Odpovědnost smluvních stran za škodu vzniklou během odborné praxe upravují příslušné právní předpisy (zejména zákoník práce) a tato smlouva.

III. Konkretizace odborné praxe

Místo výkonu odborné praxe: _____

Kontaktní osoba pro odbornou praxi na fakultě: _____

Telefon: _____

Vedoucí odborné praxe: _____

Telefon: _____

Trvání odborné praxe: _____

Týdenní pracovní doba je pro studenta stanovena minimálně 10 hodin, maximálně pak v délce 40 hodin, případně méně, podle délky pracovní doby poskytovatele.

IV. Ukončení smlouvy

Smluvní strany se dohodly, že tato smlouva zaniká:

uplynutím sjednané doby trvání odborné praxe,

písemnou dohodou všech smluvních stran,

písemnou výpovědí fakulty nebo poskytovatele, kdy kterákoliv ze stran je oprávněna dát výpověď z této smlouvy, a to i bez uvedení důvodu, při čemž výpověď musí být písemná a musí být doručena druhé smluvní straně (studentovi bude doručena

toliko na v domí). Výpovědní lhůta činí 14 dnů a její plnění počiná prvním dnem po doručení výpovědi druhé smluvní stranou.

V. Závěrečná ustanovení

Ve kterémžkoliv případě doplnění této smlouvy je možno činit pouze písemně, a to formou vzestupně číslovaných dodatků podepsaných oprávněnými zástupci obou smluvních stran.

Vztahy mezi smluvními stranami touto smlouvou výslovně neupravené se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku popřípadě souvisejícími právními předpisy (v platném znění).

Je-li nebo stane-li se kterékoli ustanovení této smlouvy v jakémkoli směru nezákonným, neplatným či nevykonatelným, zákonnost a vykonatelnost zbývajících ustanovení této smlouvy tím nebude dotčena ani oslabena. Smluvní strany se zavazují, že jakékoli takové nezákonné, neplatné nebo nevykonatelné ustanovení nahradí novým, které bude nezákonné, neplatné či nevykonatelné ustanovení svým významem co nejbližší.

Smlouva je vyhotovena ve třech stejnopisech s platností originálu, každá smluvní strana obdrží po podpisu jedno vyhotovení.

Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu před jejím podpisem pečlivě, porozuměly jejímu obsahu a prohlašují, že odpovídá jejich pravé, svobodné a vážné vůli a nebyla uzavřena v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek. Na důkaz toho připojují své podpisy.

Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu všemi smluvními stranami.

Student tímto výslovně prohlašuje a svým podpisem potvrzuje, že si tuto smlouvu před podpisem pečlivě seznámil s jejím obsahem a že se zavazuje jednat v souladu s touto smlouvou. Student se zavazuje jednat v souladu s bezpečnostními a jinými vnitřními předpisy poskytovatele, s nimiž bude seznámen, pokyny vedoucího odborné praxe a zejména se zavazuje jednat tak, aby poskytovateli nevznikla žádná újma.

V _____ dne _____ .

V _____ dne _____

V

_____ dne _____

Fakulta:

Poskytovatel:

Student

Příloha .4

SMLOUVA O VÝKONU ODBORNÉ PRAXE

dle ustanovení zákona . 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění tuto, mezi smluvními stranami, kterými jsou:

Obchodní firma í í í í í í í í í

se sídlem í í í í í í í í í í í í í .

I í í í í í í í í í í í í í í í í í .

jednající í í í í í í í í í í í í í ...

zapsaná v OR vedeném í í . soudem v í í í .., oddíl í í í í í í í í .., vložka í í í í í í ..

(dále jen poskytovatel)

a

Jméno p íjmení í í í í í í í í í í

datum narození í í í í í í í í í í .

Telefon í í í í í í í í í í í í í í í ..

email í í í í í í í í í í í í í í í .

Studující univerzity í í í í í í í í . Fakulty í í í í í í í í í .

(dále jen študent)

I. Úvodní ujednání

Předmětem této smlouvy je úprava základních práv a povinností smluvních stran v souvislosti s odbornou praxí studenta, kterou bude dle této smlouvy student vykonávat u poskytovatele.

Cílem odborné praxe je řešení zadaného projektu v rámci přípravy podkladů pro vypracování bakalářské práce na téma í í í í í í .., příjmem poskytovatel významnou měrou přispívá k rozvoji praktických zkušeností studenta.

II.

SMLOUVA O VÝKONU ODBORNÉ PRAXE

dle ustanovení zákona . 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění tuto, mezi smluvními stranami, kterými jsou:

Obchodní firma í í í í í í í í í

se sídlem í í í í í í í í í í í í í .

I í í í í í í í í í í í í í í í í í .

jednající í í í í í í í í í í í í í ...

zapsaná v OR vedeném í í . soudem v í í í .., oddíl í í í í í í í í .., vložka í í í í í í ..

(dále jen poskytovatel)

A

Jméno p íjmení í í í í í í í í í í

datum narození í í í í í í í í í í .

Telefon í í í í í í í í í í í í í í í ..

email í í í í í í í í í í í í í í í .

Studující univerzity í í í í í í í í . Fakulty í í í í í í í í í .

(dále jen študent)

Vymezit studentovi realizované činnosti a určit garanta odborné praxe, tj. zkušeného zaměstnance poskytovatele, který bude zodpovídat za kvalitní průběh odborné praxe studenta a bude jí řídit, kontrolovat a poskytovat potřebné informace.

Poskytovatel praxe se zavazuje seznámit studenta s potřebnými předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, protipožárními předpisy, vnitřními předpisy poskytovatele praxe a zavedenými pravidly na jednotlivých úsecích a pracovištích, na kterých se bude po dobu výkonu své činnosti student vyskytovat. O provedeném školení se provede zápis s podpisem studenta.

Upozornit na principy zachování mlčenlivosti a ochrany dat, se kterými se student při případné setká.

Poskytovatel praxe je povinen zaplatit studentovi sjednanou výši odměny.

V. Místo a doba výkonu odborné praxe

Místem výkonu praxe je

Odborná praxe bude probíhat v termínu od 1. 9. 2014 do 28. 2. 2015.

VI. Změna smlouvy

Místní obsah této smlouvy lze pouze písemnými a dohodnutými dodatky, na základě vzájemné dohody.

V případě porušení smluvních závazků je každá ze smluvních stran oprávněna jednostranně ukončit tuto smlouvu, přičemž za ukončení se smlouva považuje dnem doručení druhé smluvní straně.

VII. Závěrečná ustanovení

Smlouva se uzavírá na dobu určitou specifikovanou v článku V. odst. 2 této smlouvy.

Smlouva je sepsána ve dvou vyhotovených s platností originálu, každá ze smluvních stran obdrží jedno.

V otázkách výslovně neupravených se smlouva řídí zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem.

Smluvní strany prohlásí, že byly seznámeny s jejím obsahem a s jejím obsahem souhlasí.

V dne

V dne

Poskytovatel:

Student: