

**Zákaz dětské práce, ochrana  
mladých lidí při práci, ochrana  
mateřství a rodičovství**

*JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

# Program přednášky

1. Zákaz dětské práce,
2. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců,
3. Ochrana mateřství,
4. Zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu,
5. Ochrana rodičovství,
6. Právo na rodičovskou dovolenou a právo na zachování pracovního místa po dobu rodičovské dovolené

# Zákaz dětské práce

- Mezinárodní právo – zákaz dětské práce v úmluvách o lidských právech (Úmluva o právech dítěte), úmluvy Mezinárodní organizace práce – nejnižší věk pro vstup do zaměstnání, odstranění nejhorších forem dětské práce,
- Unijní právo – Komunitární charta základních sociálních práv pracujících (1989), Listina základních práv Unie,
- Sekundární právo – směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladých lidí při práci

# Dítě - vymezení

Dítě – osoba mladší 15 let

osoba starší 15 let, která nemá ukončenou povinnou školní docházku podle vnitrostátních předpisů

Práce dětí je zakázána

Výjimky - členské státy mohou stanovit pro výkon umělecké, reklamní, sportovní a kulturní činnosti – výkon činnosti nesmí omezovat vzdělávání dítěte a nesmí ohrožovat jeho fyzický, duševní a morální rozvoj

# Ochrana mladistvých zaměstnanců

- **Mladistvý** – osoba mladší 18 let. Není relevantní, zda je osoba zletilá či plně svéprávná podle vnitrostátní úpravy
- **Formy ochrany.**
  - Zákaz některých prací,
  - Úprava pracovní doby a dob odpočinku,
  - Zákaz noční práce

# Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

## **Zákaz výkonu některých prací**

- Přesahující tělesné a duševní schopnost,
- Škodlivá expozice karcinogeny,
- Zvýšené riziko pracovních úrazů,
- Mimořádné zima, teplo, hluk, vibrace

## **Pracovní doba a zákaz dětské práce**

- Maximální stanovená týdenní pracovní doba 40 h,
- 8h denně,
- Přestávka v práci po 4,5h práce nejméně 30 min,
- Zákaz noční práce mezi 22h a 6h nebo 23h a 7h, - výjimka 1h pod dohledem dospělého

# Ochrana mateřství

**Účel** – bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Týká se výhradně žen v souvislosti s těhotenstvím a porodem

**Úprava** - směrnice Rady 92/85/EHS o o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

## **Základní pojmy.**

**Těhotná zaměstnankyně** - těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu

**Kojící zaměstnankyně** - každá kojící zaměstnankyně, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu

**Zaměstnankyně krátce po porodu** – dle vnitrostátních předpisů

# Formy ochrany

- Přizpůsobení pracovních podmínek a pracovní doby, není-li možné,
- Zákaz některých prací a převedení na jinou práci (mapž. Fyzicky namáhavé práce, práce, při které je vystavena působení biologických, chemických nebo fyzikálních činitelů),
- Mateřská dovolená – minimálně 14 týdnů, rozdělena do období před porodem a po porodu (minimálně dva týdny povinná),
- Hmotné zajištění v průběhu mateřské dovolené – součást BOZP, buď formou náhrady mzdy od zaměstnavatele nebo formou dávky sociálního zabezpečení,
- Zákaz výpovědi od počátku těhotenství do skončení mateřské dovolené



# Ochrana rodičovství

- Účel – prohloubení péče o dítě, sladění rodinného a pracovního života, podpora rovnosti mužů a žen,
- Úprava – směrnice Rady 2010/18/ES kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES,
- Výsledek sociálního dialogu na evropské úrovni

# Formy ochrany

- Rodičovská dovolená,
- Právo na zachování stejného nebo rovnocenného místa, jaké zaměstnanec vykonával před nástupem na RD,
- Zákaz znevýhodnění zaměstnance z důvodu čerpání RD nebo žádosti o RD,
- Právo na pracovní volno z důvodu vyšší moci

# Rodičovská dovolená

- Účel – na rozdíl od mateřské dovolené není poskytována z důvodu BOZP, ale za účelem prohloubení péče o dítě,
- Individuální volno pro pracující rodiče,
- Minimální délka 4 měsíce,
- Členské státy mohou upravit jako přerušování plnění pracovních povinností, možnost čerpání po částech nebo formou zkrácení pracovní doby,
- Revidovaná rámcová dohoda zdůrazňuje zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů