

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K otázce zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením

Ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením patří do skupiny osob, kterým jsou zaručeny zvláštní podmínky při práci, které reflektují jejich specifické potřeby. Oprávnění ke zvláštním pracovním podmínkám je těmto skupinám zaměstnanců zaručeno již v samotné Listině základních práv a svobod, konkrétně v jejím čl. 29, který uvádí že „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ V následujících řádcích jsou ke každé této skupině osob uvedeny konkrétní specifické podmínky, které ji v rámci výkonu práce mají být zaměstnavatelem zaručeny a důvody, proč se řadí do skupiny zaměstnanců se zvláštními pracovními podmínkami.

Ženy

Ženám jsou zaručeny zvláštní pracovní podmínky zejména s ohledem na faktor biologický, neboť ženy jsou považovány za citlivější vůči určitým druhům prací a pracovišť a dále s ohledem na faktor společenský, což znamená, že potřebují mít větší prostor pro to, aby mohly pečovat o domácnost, a hlavně o děti. Tyto faktory se projevují zejména u těhotných žen, kdy čl. 32 LZPS těhotným ženám zaručuje zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky, a dále potom u matek malých dětí.



Konkrétně se zvláštním pracovním podmínkám žen věnuje § 238-242 zákoníku práce. První ustanovení související s touto problematikou - § 238 stanovuje zákaz zaměstnávat zaměstnankyně prací, která ohrožuje jejich mateřství, konkrétní druhy zakázané práce a pracovišť následně upravuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. [180/2015](#) Sb. Zaměstnavateli je dána povinnost v případě, že těhotná zaměstnankyně koná práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána a která je riziková pro její těhotenství dle lékařského posudku, převést zaměstnankyni dočasně na jinou práci. Tato práce by pro ni měla být vhodná a měla by při ní dosahovat stejné odměny za práci jako na té dosavadní. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnankyni vyhovět rovněž i požádá-li ho o přeřazení z denní práce na noční. Tyto podmínky platí také pro zaměstnankyni, která je matkou dítěte do devátého měsíce po porodu a pro kojící zaměstnankyni. V případě, že by zaměstnankyně dosahovala, ne svojí vinou, nižšího výdělku než při původní práci, náleží jí dle zákona o nemocenském pojištění vyrovnávací příspěvek. Zvláštní podmínky jsou těhotným zaměstnankyním a ženám, které pečují o děti do věku 8 let, zaručeny i v případě vysílání na pracovní cestu. Zaměstnankyně smějí být vysílány na pracovní cestu, jež je mimo obvod obce jejich pracoviště či bydliště, pouze s jejich souhlasem. Toto pravidlo platí dále i pro osamělou zaměstnankyni nebo zaměstnance, jež pečují o děti do 15 let, rovněž i pro zaměstnance, který dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a to ve II., III. nebo IV. stupni závislosti.

Pokud jde o další povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pečujícím o děti, zaměstnavatel má

například povinnost brát ohled na specifické potřeby zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o děti, i v případě rozřazování do směn, těhotné zaměstnankyně nesmí být zaměstnávány prací přesčas a práce přesčas nesmí být nařizována ani zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě do 1 roku věku dítěte. Kojícím zaměstnankyním je zaměstnavatel povinen poskytnout zvláštní přestávky na kojení, jejich délku upravuje konkrétně § 242 zákoníku práce. Za přestávku na kojení náleží zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Mladiství

Pracovní podmínky mladistvých, kterými se rozumí zaměstnanec mladší osmnácti let, jsou upraveny v § 243-247 zákoníku práce. Fyzická osoba je způsobilá mít jako zaměstnanec v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a právními úkony nabývat těchto práv a zavazovat se k povinnostem dnem, kdy dovrší 15 let věku a po ukončení povinné školní docházky. Důvody, proč řadíme mladistvé mezi osoby se zvláštními pracovními podmínkami, můžeme rovněž jako u žen rozdělit do dvou skupin. V první řadě se jedná o požadavek, aby mladiství nebyli zatěžováni pracemi, které by mohly ohrozit jejich organismus a zdravý rozvoj, což je tedy faktor biologický. Druhým důvodem je faktor společenský - tedy to, že mladiství zaměstnanci nemají dostatečné životní zkušenosti, je třeba jim proto poskytnout jistou míru zvýšené ochrany.

Na základě výše uvedených důvodů samotný zákoník práce dává zaměstnavatelům povinnost vytvářet příznivé podmínky pro to, aby mladiství zaměstnanci mohli všestranně rozvíjet svoje tělesné a duševní schopnosti. Zaměstnavatelé jsou povinni klást zřetel na to, aby mladistvé zaměstnance zaměstnávali pouze prací, která je přiměřená jejich rozumovému a fyzickému rozvoji a rovněž by jim měli při výkonu práce poskytovat zvýšenou péči. Zákoník práce například výslovně zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací v noci a prací přesčas. Ve výjimečných případech je možné, aby mladiství zaměstnanci, kterým je více než 16 let, konali noční práci, noční práce nicméně nesmí přesahovat 1 hodinu, musí být potřebná pro jejich výchovu k povolání a pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, pokud je dohled pro ochranu mladistvého nezbytný.

Důraz je zákoníkem práce u mladistvých kladen rovněž i na lékařskou péči - na své náklady má zaměstnavatel povinnost zajistit to, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovateli pracovnělékařských služeb, a to před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a následně pravidelně dle potřeby, nejméně ovšem jednou za rok. Pokud jde o konkrétní činnosti, které zákoník práce zakazuje mladistvým vykonávat, jde například o práci pod zemí při těžbě nerostů, ražení štol nebo tunelů. Mladiství zaměstnanci rovněž nesmějí být zaměstnáváni prací, při které jim hrozí zvýšené nebezpečí úrazu nebo při které mohou vážně ohrozit svou bezpečnost a zdraví, nebo bezpečnost a zdraví jiných osob.

Osoby se zdravotním postižením

Pokud jde o mezinárodněprávní vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením, obsahuje ho Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, kdy v čl. 1 je uvedeno, že „osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“. Pokud jde o objasnění pojmu zdravotní postižení v české právní úpravě, najdeme ho v § 5 antidiskriminačního zákona, kde je uvedeno, že „zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“

Důvodem toho, proč jsou zaměstnancům se zdravotním postižením zaručeny specifické pracovní

podmínky, je, jak již vyplývá z výše uvedeného, jejich zdravotní omezení, kvůli kterému je třeba, aby bylo pracovní místo upravené na míru jejich specifickým potřebám. Pokud jde konkrétně o zákoník práce, není v něm obsaženo příliš velké množství ustanovení, která by se vztahovala na osoby se zdravotním postižením. Je tedy důležité zmínit § 103 odst. 5 zákoníku práce, podle nějž musí zaměstnavatel na svoje náklady zajistit osobám se zdravotním postižením organizační a technická opatření, kterými jsou zejména úprava pracovních podmínek, zřízení chráněných pracovních míst, úprava pracovišť, zaškolení nebo zaučení a zvyšování kvalifikace při výkonu zaměstnání.

Nicméně ostatní pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením jsou dle § 273 zákoníku práce upraveny ve zvláštních právních předpisech, kterým je zejména zákon o zaměstnanosti, a to jeho třetí část. Zákon o zaměstnanosti rozděluje osoby se zdravotním postižením do čtyř skupin, kterými jsou osoby invalidní ve třetím stupni, tj. s těžkým zdravotním postižením, osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné. Evidenci osob se zdravotním postižením mají na starosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, v evidenci jsou obsaženy identifikační údaje o osobách se zdravotním postižením, možnosti jejich pracovního uplatnění, informace o právních skutečnostech, na základě, kterých jim byl přiznán statut OZP, a informace o poskytování pracovní rehabilitace. Dalším úkolem krajských poboček Úřadu práce ČR je poskytovat zaměstnavatelům součinnost ohledně poradenství se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, konkrétně se jedná o pomoc s vyhrazováním a vytvářením vhodných míst pro osoby se zdravotním postižením a pomoc při přizpůsobování pracovního místa dle specifických potřeb každého zaměstnance.

Jedním z důležitých nástrojů, který pomáhá osobám se zdravotním postižením uplatnit se na trhu práce, je pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace je zákonem o zaměstnanosti označena jako souvislá činnost, jež je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitaci zabezpečují rovněž krajské pobočky Úřadu práce a náklady s ní spojené hradí. Do pracovní rehabilitace se řadí zejména poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Mgr. Kristýna Černá,
právník

[Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.](#)

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Velké náměstí 1
500 03 Hradec Králové

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
Fax: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz



Zdroje:

- Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce
- Zákon č. [435/2004](#) Sb., zákon o zaměstnanosti
- Zákon 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod (v textu též jako „LZPS“)
- Zákon č. [198/2009](#) Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. [187/2006](#) Sb., zákon o nemocenském pojištění.
- Vyhláška č. [180/2015](#) Sb., vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)
- Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)