

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Zvláštní pracovní podmínky mladistvých**

Diplomová práce

**Lucie Cibulková**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Věra Štangová, CSc.

Praha, březen 2009

## **Prohlášení**

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

V Praze 8.3.2009

Lucie Cibulková

## **Poděkování**

Děkuji paní JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování. Zároveň děkuji za poskytnuté rady a praktické zkušenosti paní JUDr. Věře Štangové, CSc.

V Praze 8.3.2009

Lucie Cibulková

## Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Historický přehled vývoje právní úpravy pracovních podmínek mladistvých na území České republiky.</b> Chyba! Záložka není definována.	
1.1. Právní úprava práce dětí a mladých osob v období osvícenského absolutismu ....	3
1.2. Právní úprava práce dětí a mladých osob od 2. poloviny 19. století .....	3
1.3. Právní úprava práce dětí a mladých osob na počátku 20. století .....	4
1.4. Právní úprava práce dětí a mladých osob za 1. republiky .....	5
1.5. Právní úprava práce mladistvých dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce .....	7
<b>2. Mezinárodní úprava práce dětí a mladistvých</b> .....	<b>9</b>
2.1. Vztah právního řádu ČR a mezinárodních smluv .....	9
2.2. Mezinárodní organizace práce .....	9
2.2.1. Úmluvy MOP týkající se dětské práce .....	10
2.2.2. Úmluva č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání .....	11
2.2.3. Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce .....	12
2.3. Mezinárodní unie pomoci dětem .....	13
2.4. Dětský fond OSN .....	14
2.4.1. Deklarace práv dítěte .....	14
2.4.2. Úmluva o právech dítěte .....	15
2.5. Rada Evropy .....	16
2.5.1. Evropská sociální charta .....	16
2.5.2. Revidovaná Evropská sociální charta .....	18
2.6. Práce mladistvých v rámci Evropské unie .....	19
2.6.1. Charta základních práv pracujících Společenství .....	19
2.6.2. Směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mladistvých pracovníků.....	20
<b>3. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých</b> .....	<b>22</b>
3.1. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance .....	24
3.2. Ústavněprávní a hmotněprávní zakotvení pracovních podmínek mladistvých ...	25
3.3. Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým .....	27
3.3.1. Povinnost vytvářet příznivé podmínky .....	27

3.3.2. Povinnost zabezpečit lékařská vyšetření.....	27
3.3.3. Povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců.....	28
3.3.4. Povinnost stanovit délku týdenní pracovní doby mladých zaměstnanců .....	29
3.3.5. Povinnost stanovit přestávky v práci .....	30
3.3.6. Povinnost stanovit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.....	30
3.3.7. Povinnost stanovit nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	31
3.3.8. Povinnost vyplatit odměnu za práci.....	31
3.3.9. Povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci .....	32
3.4. Některé zákazy v oblasti zvláštních pracovních podmínek mladistvých .....	32
3.4.1. Přiměřená práce .....	33
3.4.2. Práce přesčas.....	34
3.4.3. Práce v noci.....	35
3.4.4. Práce zakázané na základě lékařského posudku .....	35
3.4.5. Práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol.....	36
3.4.6. Další zakázané práce.....	36
3.4.7. Práce zakázané dle vyhlášky č. 288/2003 Sb. ....	37

#### **4. Srovnání právní úpravy platné do 31.12.2006 a současné právní**

<b>úpravy.....</b>	<b>40</b>
4.1. Změny týkající se mladistvých .....	41
4.2. Vedení seznamu mladistvých .....	41
4.3. Lékařská vyšetření .....	41
4.4. Spolupráce zaměstnavatelů se zákonnými zástupci.....	42
4.5. Stanovení délky týdenní pracovní doby.....	43
4.6. Způsob odměňování prací.....	43

#### **5. Právní úprava práce dětí podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004**

<b>Sb.....</b>	<b>45</b>
5.1. Vývoj právní úpravy práce dětí na území České republiky.....	45
5.2. Ustanovení upravující činnost dětí dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. 47	
5.2.1. Podmínky výkonu činnosti dítěte .....	49
5.2.2. Podmínky vydání povolení k výkonu činnosti dítěte.....	50
5.2.3. Vydání povolení k výkonu činnosti dítěte úřadem práce .....	51
5.2.4. Zákaz výkonu činnosti dítěte .....	53

5.2.5. Kontrolní činnost .....	54
5.2.6. Náhrada škody .....	54
5.3. Poznatky z návštěvy úřadu práce .....	56
<b>Závěr .....</b>	<b>57</b>

## **Seznam literatury**

## **Resumé**

## **Název diplomové práce v anglickém jazyce**

## **Klíčová slova**

## Úvod

Tématem této diplomové práce jsou zvláštní pracovní podmínky mladistvých. Mladistvé osoby tvoří skupinu zaměstnanců, kterým je třeba z hlediska jejich fyzické a mravní vyspělosti poskytnout zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích.

Práci jsem rozdělila do pěti kapitol. Protože právní úprava pracovních podmínek dětí a mladistvých má své kořeny na konci 18. století, zabývám se v první kapitole historickým vývojem právní úpravy dětí a mladistvých na území České republiky. Vývojové etapy jsem rozložila do pěti po sobě jdoucích časových období od Josefa II. až po současnost.

Ve druhé kapitole se zabývám mezinárodními organizacemi a jejich právními dokumenty z hlediska ochrany mladých lidí v pracovněprávních vztazích. Pozornost věnuji zejména Mezinárodní organizaci práce, Organizaci Spojených národů, Radě Evropy a v neposlední řadě také Evropské unii.

Ve třetí kapitole jsou rozebrány zvláštní pracovní podmínky mladistvých. Nejdříve se zde zabývám obecnými pojmy jako jsou „mladistvý“, „mládež“ a „nezletilý“ a poté se věnuji ústavním základům zvláštních pracovních podmínek mladých osob. Jsou zde také podrobně popsány povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým, které jsou stanoveny zákoníkem práce a dalšími právními předpisy. Najdeme zde také některé práce zakázané mladistvým podle ustanovení zákoníku práce a podle vyhlášky č. 288/2003 Sb.

V následující kapitole srovnávám právní úpravu účinnou do 31.12.2006 s platnou právní úpravou. Soustředím se na změny týkající se mladistvých, které přinesl nový zákoník práce č. 262/2006 Sb.

V poslední kapitole se věnuji vývoji úpravy dětské práce na území České republiky a rozebírám ustanovení zákona o zaměstnanosti týkající se výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. A to z toho důvodu, že tyto činnosti bezprostředně souvisí s právní úpravou zvláštních pracovních podmínek mladistvých. Věnuji se zde výkonu činnosti dětí, jeho povolování, zákazům, kontrolní činnosti úřadů práce a náhradám škod způsobených při výkonu činnosti. V souvislosti s touto problematikou jsem navštívila úřad práce ve Strakonici, abych získala informace týkající se povolení, která byla k výkonu činnosti dětí udělena.

Na závěr se zamýšlím nad platnou právní úpravou zvláštních pracovních podmínek mladistvých a dětské práce, nad jejími nedostatky a nad možným řešením zjištěných nedostatků.



## **1.1. Historický přehled vývoje právní úpravy pracovních podmínek mladistvých na území České republiky**

Právní úprava dětské práce má v českém pracovním právu a sociálním zákonodárství dlouholetou tradici. V této kapitole pojednávám o vývoji právní úpravy zaměstnávání osob mladších 18 let na našem území. Začínám obdobím vlády Josefa II. a končím zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

### **1.1. Právní úprava práce dětí a mladých osob v období osvícenského absolutismu**

Již za vlády Josefa II. začaly být vydávány předpisy směřující k ochraně zaměstnaných dětí. Prvním z předpisů byl **Dvorský dekret**, který byl přijat v roce **1786**. Tento dekret stanovil základní požadavky hygieny u pracujících dětí a také zavedl nedělní pracovní klid. Zaměstnavatel musel děti pracující ve své továrně nechat alespoň jednou týdně učesat a umýt a nejméně dvakrát do roka jim musela být poskytnuta lékařská prohlídka. Tím byly položeny základy ochranného zákonodárství, které bývá též nazýváno jako zákonodárství tovární.

Další **Dvorský dekret** byl vydán v roce **1842**, který povolil zaměstnávat děti až od 9 let za předpokladu, že navštěvovaly alespoň 3 roky školu. Pokud děti nenavštěvovaly školu vůbec, mohly být zaměstnány až od 12 let. Byla zde upravena pracovní doba, která byla stanovena pro děti mladší 12 let na 10 hodin denně a pro děti starší 12 let a mladší 16 let na 12 hodin denně. V případě porušení těchto ustanovení následovala peněžitá pokuta.<sup>1</sup>

### **1.2. Právní úprava práce dětí a mladých osob od 2. poloviny 19. století**

V polovině 19. století pak došlo k dalšímu vývoji ochranného zákonodárství, které se vzhledem k špatné sociální situaci a nevyhovujícímu postavení zaměstnanců

---

<sup>1</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck 2007, str. 22

v práci, vedoucímu k jejich radikalizaci, snaží garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky.

Pracovní podmínky dětí v oblasti hornictví byly upraveny **horním zákonem** z roku **1854**, který v podstatě připouštěl práci dětí v neomezené míře, protože jen zavazoval vlastníka dolu k vydání vlastního pracovního řádu, který pak musel pod hrozbou peněžité pokuty dodržovat. K omezení práce dětí došlo až přijetím **zákona č. 115/1884 ř. z. o úpravě pracovních poměrů v hornictví**. Na základě tohoto zákona byla dovolena práce dětí v dolech již od 12 let, ovšem platilo omezení, že mohou pracovat jen na povrchu a se souhlasem rodičů. V noci a o nedělích nesměly děti pracovat vůbec.

Ve druhé polovině 19. století došlo k přijetí **Živnostenského řádu č. 227/1859 ř. z.**, který zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do 10 let a také stanovil maximální délku pracovní doby pro děti mladší 14 let na 10 hodin denně a pro děti mladší 16 let na 12 hodin denně. Pro děti do 16 let zakázal noční práci vůbec, ale byla povolena výjimka u nepřetržitých provozů pro děti do 16 let. Dle tohoto zákona bylo možné děti od 10 do 12 let zaměstnávat, jen pokud o to požádal jejich otec. To se ovšem vztahovalo jen na podniky, které zaměstnávaly více než 20 dělníků. Netýkalo se to zemědělství, školství, lesnictví, hornictví, dopravy atd.

Další významné změny přinesla **novela živnostenského řádu z roku 1885**, která zakázala práci dětí v řemeslných podnicích do 12 let a v továrnách do 14 let. Pracovní doba dětem mezi 12 až 14 let byla stanovena na 8 hodin denně. Děti mladší 16 let směly v továrnách vykonávat jen lehčí práce a pracovní doba byla omezena na 11 hodin denně.

### **1.3. Právní úprava práce dětí a mladých osob na počátku 20. století**

**Ministerské nařízení č. 146/1907 ř. z.** kladlo důraz na správné rozvržení pracovní doby, aby práce v dolech nepřekážela školní docházce a aby byly dodržovány pracovní přestávky. Dětem byla současně zakázána noční práce v době od 20 do 5 hodin. Dívky do 18 let se směly zaměstnávat jen na povrchu, jinak však neomezeně. K omezení, resp. vyloučení dětské práce však došlo přes neochotu vlády tím, že si to

vynutil tlak hornických organizací a zejména rozvoj důlní techniky. V roce 1907 již podle vládního zjištění pracovalo v hornictví jen 18, v roce 1908 již jen 5 dětí.<sup>2</sup>

V roce 1918 byl přijat **zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době**, který přinesl určité výhody pro mladistvé. Zakázal námezdně zaměstnávat děti, dokud neukončily povinnou školní docházku a současně nedovršily věku 14 let. Tento zákaz platil pro podniky, na které se tento zákon vztahoval, což byly především podniky podrobené živnostenskému řádu nebo živnostensky provozované a dále také hornické podniky, podniky provozované státem a další. Mladiství zaměstnanci mužského pohlaví do 16 let a ženského pohlaví do 18 let mohli vykonávat jen lehké práce, které by nepoškozovaly jejich zdraví a nepřekážely by jejich tělesnému vývoji. Dále tu bylo stanoveno, že zaměstnanci mužského pohlaví mladší 16 let nesmějí vykonávat noční práci a ženám byla zakázána práce v noci úplně. Po 4 hodinách nepřetržité práce vždy následovala pracovní přestávka, která musela trvat nejméně čtvrt hodiny.

#### **1.4. Právní úprava práce dětí a mladých osob za 1. republiky**

Prací dětí se dále zabýval **zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí**, který měl zamezit využívání zaměstnávání dětí do 14 let bez ohledu na to, zda šlo o práci za plat anebo pravidelně byť i bez odměny. Nevztahovalo se to ovšem na činnosti za účelem vyučování, výchovy a na využívání dětí k ojedinělým úkolům. Vlastní děti mohly být zaměstnávány lehkými pracemi a pravidelnými krátkodobými úkony v domácnosti. Tento zákon totiž rozeznával děti vlastní a cizí a to tak, že za vlastní děti považoval děti, které žily ve společné domácnosti se zaměstnavatelem a byly s ním spřízněny do 3. stupně, nebo jím byly přijaty za vlastní nebo za schovance, nebo byly jeho poručenci. Ostatní děti se považovaly za děti cizí.

Zákon zakazoval zaměstnávat děti mladší 12 let, s výjimkou lehkých prací v domácnosti a v zemědělství. Tyto práce mohly vykonávat již děti starší 10 let. Děti starší 12 let směly být zaměstnávány v jiných odvětvích zcela výjimečně. Děti od 12 do 14 let mohly pracovat jen v omezeném rozsahu, aby nedocházelo k poškození jejich

---

<sup>2</sup> Malý, K. a kol., Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 3. vydání, Praha: Linde 2003, str. 297

zdraví, ohrožení tělesného a duševního vývoje nebo mravnosti a aby práce nepřekážela školní docházce.

Ve dnech školní výuky nesměly být děti zaměstnávány na dobu delší než 2 hodiny. Práce jim také nesměla být uložena před dopoledním vyučováním a dvě hodiny před odpoledním vyučováním. Po skončení vyučování musely mít před zahájením práce alespoň hodinový odpočinek. Ve dnech volna byla pracovní doba v zemědělství stanovena na 4 hodiny denně a v domácnosti nesměly děti pracovat déle než 6 hodin denně. Práce v neděli a o svátcích byla zakázána.

Za práci v zemědělství a v domácnosti náležel dětem v noci nepřetržitý klid v délce nejméně 10 hodin. Doba nočního klidu byla stanovena od 20 do 6 hodin. Pro ostatní obory bylo zakázáno užívat dětské práce od 20 do 7 hodin. Z této zásady mohly být učiněny výjimky jen při neodkladných pracích přechodného charakteru, nebo z důvodu naléhavé potřeby, které však musely být oznámeny obecnímu úřadu.

V tomto zákoně byl také zakotven seznam provozoven, ve kterých byla práce dětí zakázána a seznam zaměstnání, které děti nesměly vykonávat. Jednalo se např. o provozování hostinské a výčepní živnosti včetně obsluhy hostů, o práce týkající se obsluhy nebezpečných strojů nebo o práce u pece a ohně. Zakazu podléhaly i veřejné produkce a představení s výjimkou, kterou uděloval okresní školský úřad v případě, že byl na této akci zvláštní zájem s ohledem na její výchovný vliv.

Pro osoby, které zaměstnávaly cizí děti, platila ohlašovací povinnost vůči obecnímu úřadu v místě svého bydliště a musely také vést záznamy o zaměstnaných dětech, podniku, způsobu práce a místě výkonu práce za účelem možnosti dozorčích orgánů do nich nahlédnout. Tyto úřady byly dále povinny vést o tom evidenci. Ten, kdo chtěl zaměstnávat cizí děti, si musel nejdříve obstarat tzv. pracovní lístek, který vydával obecní úřad v místě pobytu dítěte na dobu nejdéle jednoho roku. Podmínkou vydání byl souhlas zákonného zástupce dítěte a příslušné školní správy.

K výkonu dozoru se zřizovaly zvláštní dozorčí orgány, které za porušení ustanovení zákona mohly ukládat pokuty, důtky, ale také trest odnětí svobody.

Tento zákon lze na dobu, kdy vznikl, považovat za moderní a byl nahrazen až zákoníkem práce č. 65/1965 Sb.

V roce **1931** začaly vznikat **poradní sbory pro ochranu pracující mládeže**, které měly funkci informativní a iniciativní. Zabývaly se totiž náměty pro zlepšení

pracovního zákonodárství, které se týkalo mladých lidí, a navrhovaly případné změny. V čele těchto sborů stál ústřední poradní sbor pro ochranu pracující mládeže. Členy jmenoval ministr sociální péče.<sup>3</sup>

### **1.5. Právní úprava práce mladistvých dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce**

Dalším pramenem právní úpravy týkajícím se pracovních podmínek mladistvých byl až **zákoník práce, tj. zákon č. 65/1965 Sb.**, který nabyl účinnosti 1.1.1966. Tento zákon provedl jednotnou úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi a upravil skoro všechny otázky pracovněprávních vztahů. Během svého působení byl však několikrát novelizován. Přes řadu novel, které přinášely jen mnoho drobných změn, nebylo možné zákoník práce přizpůsobit současným společenským a ekonomickým podmínkám a stával se stále více určitou překážkou ve vývoji pracovněprávních vztahů. Proto bylo rozhodnuto o přípravě nového **zákoníku práce**, který byl přijat koncem května a publikován pod **č. 262/2006 Sb.**

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce upravoval zaměstnávání mladistvých zaměstnanců. Mladistvým zaměstnancem se podle § 274 odst. 2 zákoníku práce rozumí zaměstnanec mladší 18 let. Dolní věková hranice sice upravena nebyla, ale v § 11 odst. 1 bylo stanoveno, že způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel s takovou osobou však nesměl sjednat den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku. Podle tohoto zákona byla práce osobám mladším 15 let nebo starším 15 let do skončení povinné školní docházky zakázána. Tyto osoby mohly vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Tím byl **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**.

Pracovní podmínky mladistvých byly obsaženy v sedmé hlavě druhé části oddílu 3. V tomto oddílu byly zakotveny povinnosti zaměstnavatelů, dále spolupráce se

---

<sup>3</sup> Malý, K. a kol., Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 3. vydání, Praha: Linde 2003, str. 410

zákonnými zástupci a zákazy prací, které mladiství nesměli vykonávat. Zaměstnavatelům zde byla také uložena povinnost zabezpečit mladistvým zaměstnancům, aby byly vyšetřeni lékařem.

## 2. Mezinárodní úprava práce dětí a mladistvých

Mezinárodní ochrana práv osob mladších 18 let se vyvíjí již několik desetiletí, přičemž vývoj byl determinován především společenskopolitickými událostmi.

Geneze mezinárodní ochrany práv dítěte naznačuje, že docházelo k neustálému střídání a kontinuitě závazných a nezávazných mezinárodních dokumentů. Proto dnes má tento systém smíšený charakter a obsahuje normy tzv. hard law a soft law.<sup>4</sup>

### 2.1. Vztah právního řádu ČR a mezinárodních smluv

Mezinárodněprávní úpravy značnou měrou ovlivňují i obsah norem práva vnitrostátního. Postupně dochází ke stále většímu pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav.

Vztah právního řádu ČR k mezinárodním smlouvám upravuje **čl. 10 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky**, který stanoví, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. V případě, že mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

### 2.2. Mezinárodní organizace práce

Mírovou smlouvou uzavřenou roku 1919 ve Versailles byla mimo jiné založena Společnost národů a podle článků této smlouvy se mají členové Společnosti národů vynasnažit, aby zabezpečili a zachovávali slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na vlastním území a v zemích, s nimiž jsou v obchodním a průmyslovém styku a k tomuto cíli zřizovat a vydržovat potřebné mezinárodní organizace. Tak vznikla **Mezinárodní organizace práce (ILO)** se sídlem v Ženevě.<sup>5</sup> Je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací přidružených

---

<sup>4</sup> Jílek, D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník 4/1990, str. 369

<sup>5</sup> Novotná, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět, Právo a rodina č. 5, Praha: Linde 2002, str. 1

k OSN, která byla založena **11. dubna 1919** v rámci Pařížské mírové konference a její ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy. Hlavním cílem této organizace bylo zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě.

Všechny její orgány pracují na tripartitním principu. Jsou složeny nejen z představitelů vlád, ale také z představitelů zaměstnanců a zaměstnavatelů každého členského státu, kteří hájí své ekonomické a sociální zájmy. Nejvyšším orgánem je Mezinárodní konference práce, která se každoročně schází v Ženevě, výkonným orgánem je pak Správní rada a stálým sekretariátem je Mezinárodní úřad práce.

K hlavním činnostem této organizace patří přijímání mezinárodních úmluv (Convention), které nabývají závaznosti ratifikací a doporučení (Recommendation) týkající se zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství.

Československá republika v roce 1919 patřila k zakládajícím členům Mezinárodní organizace práce a její členství trvalo nepřetržitě až do jejího zániku v roce 1992. Česká republika se potom od 1.1. 1993 stala nástupnickým subjektem, na který přešla všechna práva a povinnosti vyplývající z členství v této organizaci.<sup>6</sup>

### 2.2.1. Úmluvy MOP týkající se dětské práce

Již na první konferenci ve Washingtonu byla v roce **1919** přijata **Úmluva o práci dětí v průmyslu**, která zakázala zaměstnávat děti mladší 14 let ve veřejných nebo v soukromých podnicích. Byla ovšem stanovena výjimka pro podniky, v nichž výlučně pracovali členové jedné rodiny. Byla zde také zakotvena povinnost majitele průmyslového podniku vést evidenci u něj pracujících osob mladších 16 let. Tato úmluva spolu s Úmluvou o noční práci žen byla vyhlášena ve Sbírce zákonů a nařízení v roce 1921 pod číslem 81 a 82.

Později došlo k přijetí dalších úmluv, které se zabývaly dětskou prací. V roce **1920** byla přijata úmluva, která se zabývala prací dětí na moři a v roce **1921** to pak byla úmluva, která se týkala věku, v němž mohly být děti připuštěny k pracím v zemědělství. Tato úmluva zakazovala práci dětí mladších 14 let v zemědělských podnicích po dobu školního vyučování. Tyto úmluvy byly v roce **1932** doplněny úmluvou o minimálním věku pro vstup do ostatních neprůmyslových povolání a v roce **1965** úmluvou o

---

<sup>6</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU, Brno, 2004, str. 71



minimálním věku pro práce v podzemí. Dalšími přijatými smlouvami byla omezována noční práce či byly stanoveny lékařské prohlídky.

Hodnocení těchto smluv zůstává rozporné. Přestože tyto úmluvy přispěly k omezení hospodářského zneužívání dětí, které v tehdejší době nabývalo obrovských rozměrů, zároveň připustily práci dětí nižších věkových skupin (12-13 let). Smlouvy vyhověly zájmům zaměstnavatelů a tím neodstranily využívání námezdní práce dětí.<sup>7</sup>

### **2.2.2. Úmluva č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání**

Tato úmluva byla přijata Mezinárodní konferencí práce v roce **1973**. Je zde stanovena minimální věková hranice mladých osob pro vstup do zaměstnání a je zde zakotven zákaz prací, které by mohly poškodit zdraví, bezpečnost či ohrozit morálku těchto osob.

Jádrem této úmluvy je zakázat práci dětí, které nedovršily 15 let, nebo které nedokončily povinnou školní docházku. Výjimku tvoří tzv. lehké práce vykonávané dětmi staršími 13 let, praktické vyučování v rámci přípravy na budoucí povolání a také práce vykonávané na základě individuálního povolení pro umělecké a obdobné účely.

Československo Úmluvu č. 138 neratifikovalo, a neučinila tak ani samostatná Česká republika (Slovensko ji ratifikovalo v roce 1997). Hlavní překážkou byla absence jakékoli legislativní regulace práce dětí, vykonávané mimo pracovněprávní vztahy, které byly do 31.12.2007 upraveny zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. Změna nastala až přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který spolu se zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, zavedl s účinností od 1. října 2004 do vnitrostátního právního řádu obecný zákaz práce dětí a úpravu umělecké, kulturní, sportovní či reklamní činnosti vykonávané za odměnu na základě jednotlivých povolení úřadu práce. Nový zákoník práce, schválený a vyhlášený pod č. 262/2006 Sb., přejímá v § 2 odst. 6 obecný zákaz práce dětí, v § 246 zákaz výkonu prací nepřiměřených, nebezpečných či škodlivých. Dále se v § 246 odst. 5 nově zavádí povinnost zaměstnavatele vést seznamy mladistvých zaměstnanců ve smyslu Úmluvy č. 138.

---

<sup>7</sup> Jilek, D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník 4/1990, str. 365

Obsah Úmluvy je v souladu s ústavním pořádkem, s relevantními ustanoveními Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců a také s dalšími mezinárodněprávními závazky České republiky.

Úmluva vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 24. dubna 2008.

### **2.2.3. Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce**

Další úmluvou, která se zabývala zaměstnáváním osob mladších 18 let, byla **Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce z roku 1999**, která se skládá z preambule a z 16 článků.

V preambuli je mimo jiné zdůrazněna nutnost doplnit Úmluvu č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání a potřeba přijmout nové instrumenty k zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Dále je zde zdůrazněna nezbytnost okamžitého komplexního jednání v návaznosti na význam bezplatného základního vzdělání.

V prvním článku této Úmluvy je stanovena povinnost členského státu přijmout okamžitá a účinná opatření, která by přispěla k zajištění zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Vyzývá státy nejen k přijetí odpovídající právní úpravy, ale zejména k přijetí účinných opatření. Toto ustanovení klade důraz na bezodkladnost přijatých opatření a na jejich efektivitu, přičemž obě podmínky musí být splněny současně.

Článek druhý vymezuje okruh osob, na které se bude Úmluva vztahovat, jsou to osoby mladší 18 let.

Další článek definuje pojem „nejhorší formy dětské práce“, za které tato Úmluva považuje všechny formy otroctví či praktiky otroctví podobné – prodej a obchodování s dětmi, dětskou prostituci a pornografii, využívání dětí zejména k výrobě a obchodování s drogami a další práce, které by mohly ohrozit zdraví, bezpečnost a morálku dětí. JUDr. Monika Bayerová ve svém článku<sup>8</sup> píše, že z toho ustanovení je zřejmé, že okruh jednání, která mohou dítěti ublížit či ho poškodit, se rozšiřuje směrem,

---

<sup>8</sup> Bayerová, M., Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, Právo a rodina č. 5, Praha: Linde, 2003, str. 5

který nejen v době založení Mezinárodní organizace práce, ale i v dobách pozdějších, příliš aktuální nebyl. Zkušenosti z posledních let však přesvědčily státy o nezbytnosti potírání a postihu osob, které děti takto využívají. Například sexuální zneužívání dětí je problémem, pro jehož odhalování a následný postih je více než kdy v minulosti nezbytná mezinárodní spolupráce států. Často jde totiž o činnost překračující hranice jednotlivých států a zároveň činnost velmi dobře organizovanou.

Členské státy jsou dále povinny vytvořit seznam prací zakázaných osobám mladším 18 let včetně míst, kde se tyto práce vyskytují a jsou povinny tento seznam pravidelně přezkoumávat a doplňovat.

Smluvní strany mají také povinnost týkající se určení vhodných kontrolních mechanismů pro provádění této Úmluvy a vypracování akčního programu k odstranění nejhorších forem dětské práce.

Článek sedmý přináší povinnost zajistit účinné prosazování jednotlivých ustanovení této Úmluvy. Je kladen důraz také na prevenci účasti dětí v nejhorších formách dětské práce, poskytnutí pomoci pro vyloučení dětí z těchto forem práce, zajištění přístupu k bezplatnému základnímu vzdělání a v neposlední řadě je zohledněna zvláštní situace dívek.

V osmém článku je zdůrazněna potřeba efektivní mezinárodní spolupráce, pomoc a podpora sociálního a ekonomického rozvoje, podpora programů k odstranění chudoby a všeobecného vzdělávání.

Parlament České republiky vyslovil s Úmluvou souhlas a prezident ji ratifikoval. Ratifikace byla zapsána generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce dne 19. června 2001 a tato Úmluva vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 19. června 2002.

### **2.3. Mezinárodní unie pomoci dětem**

Roku **1920** v Ženevě byla založena **Mezinárodní unie pomoci dětem (UISE)**, která ve svých začátcích především shromažďovala prostředky pro akce pomoci dětem, postižených válkou.

V roce **1923** připravila závazný dokument nazývaný **Deklarace práv dítěte**, jenž byl rok poté projednán Shromážděním Společnosti národů a vešel do podvědomí

veřejnosti pod názvem **Ženevská deklarace práv dítěte**. I když nebyla právně závazná, položila pro řadu mezinárodních úmluv základ mezinárodní ochrany práv dítěte. Vůdčí morální tezí je myšlenka, že lidstvo je povinno dát dětem to nejlepší, co má. Tato deklarace obsahuje pět principů, které zahrnují požadavek poskytnutí dítěti možnosti normálního tělesného a duševního rozvoje, zajištění pomoci dětem v tíživé sociální situaci, přípravu dítěte k samostatnému životu a poslední princip se pak zaměřuje na výchovu dítěte.<sup>9</sup>

## 2.4. Dětský fond OSN

Na základě rezoluce Valného shromáždění OSN byl v roce **1946** založen **Mimořádný mezinárodní fond na pomoc dětem**, jehož úkolem bylo poskytnout zdravotní a technické služby především dětem na evropském kontinentu. V roce **1953** se tento fond změnil ve stálou agenturu OSN s názvem **Dětský fond OSN (UNICEF)**, který se postupně stal nejvlivnější organizací hájící v nejširším slova smyslu zájmy a potřeby dětí.

### 2.4.1. Deklarace práv dítěte

V roce **1959** došlo k přijetí **Deklarace práv dítěte**, která navazovala na Ženevskou deklaraci práv dítěte, jejíž problematiku dále rozvinula a prohloubila. Skládá se z preambule a 10 zásad.

Zásadním principem je zákaz diskriminace a rovné postavení všech dětí. V preambuli je zakotvena nutnost právní ochrany dítěte. Dítě musí být podle Deklarace chráněno před všemi formami nedbalosti, krutosti a vykořisťování a nemůže být předmětem obchodu. V jednotlivých zásadách pak nalezneme rozlišení dětí na manželské a nemanželské, právo dítěte na jméno a státní občanství, na sociální zabezpečení a na přiměřené čerpání dávek, na vzdělání a právo účastnit se her. Je zde také zásada, která věnuje pozornost dětem postiženým. Devátá zásada pak stanoví

---

<sup>9</sup> Jílek, D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník 4/1990, str. 365-366

požadavky týkající se zaměstnávání dětí. Dítě nesmí být přijato do zaměstnání před dovršením minimálního věku.

Tento mezinárodněprávní dokument se stal impulsem pro další úpravu práv dítěte.

#### **2.4.2. Úmluva o právech dítěte**

V roce **1989** na půdě OSN byla přijata **Úmluva o právech dítěte**, která obecně platí pro všechny děti světa. Tato Úmluva se skládá z preambule a 54 článků.

V preambuli se poukazuje na zásady vyhlášené v Chartě OSN, Všeobecné deklaraci lidských práv a v dalších mezinárodních dokumentech o lidských právech. Potvrzuje, že dítě je nejbezbrannější a nejzranitelnější lidskou bytostí, vyžadující zvláštní péči a podporu. Je zde stanovena povinnost smluvních stran přijímat opatření k zamezení ekonomického využívání dětí a výkonu takové práce, která brání jejich vývoji a poškozuje zdraví.

V článku 32 je zakotveno právo dítěte na ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním jakékoliv práce, která pro něho může být nebezpečná, bránit mu při vzdělání nebo která by škodila jeho zdraví, tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu či sociálnímu vývoji.

Také je zde stanoveno, že smluvní státy Úmluvy a tedy i Česká republika jsou povinny přijímat zákonodárná, správní, sociální a výchovná opatření k zabezpečení ochrany dětí. Za tímto účelem musí stanovit zejména nejnížší věkovou hranici nebo hranice pro vstup do zaměstnání, odpovídající úpravu pracovní doby a podmínek zaměstnání a k účinnému zabezpečení článku 32 Úmluvy odpovídající pokuty nebo jiné sankce.

Povinnost smluvních států chránit děti před těmi nejhoršími formami jejich zneužívání se dotýká také článků 33 a 34 Úmluvy. V těchto člancích Úmluva smluvní státy zavazuje přijímat nezbytná opatření, jež mají zabránit využívání dětí při nezákonné výrobě a obchodování s narkotickými a psychotropními látkami a chránit děti před všemi formami sexuálního vykořisťování a sexuálního zneužívání.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Novotná, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (2.část), Právo a rodina č. 6, Praha: Linde 2006, str. 18

Její poměr k ostatním normám se řídí pravidlem příznivějšího zacházení, protože ustanovení Úmluvy nesmí ovlivnit mezinárodní úpravu, která lépe napomáhá uplatnění práv dítěte.

## **2.5. Rada Evropy**

Rada Evropy je regionální organizací evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany a zakládající smlouvu podepsalo 10 západoevropských států v roce **1949** v Londýně. Členem této organizace může být jen stát, který uznává zásady právního státu a všem osobám pod jeho jurisdikcí zaručuje dodržování lidských práv a základních zásad. Sídlo Rady Evropy je ve Štrasburku.

Rada Evropy za více než půl století své existence přijala mnoho dokumentů týkajících se lidských práv a přispěla tak ke zlepšení postavení jednotlivce na mezinárodní úrovni. Pokud jde o aktivity Rady Evropy ve vztahu k právům dítěte, je třeba rozlišovat úmluvy Rady Evropy a doporučení Výboru ministrů a Parlamentního shromáždění. První z nich jsou pro smluvní státy závazné, druhé mají pouze povahu doporučující a nedisponují právní silou. Množství doporučení obou orgánů Rady Evropy týkající se problematiky dětí svědčí o tom, že ochrana práv dítěte patří mezi aktuální otázky, kterým se orgány Rady Evropy věnují.<sup>11</sup>

### **2.5.1. Evropská sociální charta**

Úpravou práv dítěte se zabývá také **Evropská sociální charta**, která byla podepsána vládami členských států Rady Evropy v roce **1961** v Turínu. Je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv, na jejichž přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce. K Chartě byly připojeny tři dodatkové protokoly – v roce 1988 Dodatkový protokol, v roce 1991 Pozměňující a doplňující protokol a v roce 1995 Dodatkový protokol zabezpečující systém kolektivních stížností.

Evropská sociální charta se dělí na 5 částí. První část je programová a zahrnuje výčet 19 sociálních práv, kterou se smluvní státy zavazují zajistit a vytvořit podmínky

---

<sup>11</sup> Bayerová, M., Rada Evropy a práva dítěte, Právo a rodina č. 9, Praha: Linde 2004, str.13-14

pro jejich realizace. Jedná se např. o právo na práci, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu, právo dětí a mladých osob na ochranu atd. Druhá část pak obsahuje konkrétní povinnosti, které mají členské státy při zajišťování jednotlivých práv plnit. Třetí část se pak týká povinností států, které jsou spojeny s ratifikací Charty. Čtvrtá část podává zprávy o dodržování Charty a o způsobu kontroly, kterou provádějí příslušné kontrolní orgány. A konečně pátá část se věnuje způsobům aplikace Charty při mimořádných událostech, vztahu Charty k ostatním mezinárodním smlouvám a k právu vnitrostátnímu.

Specifikem Charty je to, že nestanoví povinnost ratifikovat ji jako celek. Z její druhé části bylo totiž vybráno 7 nejdůležitějších článků (článek 1, 5, 6, 12, 13, 16 a 19), z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5 článků a kromě nich ještě další články nebo jejich číselované odstavce za předpokladu, aby ratifikace zahrnovala nejméně 10 celých článků nebo 45 číselovaných odstavců.<sup>12</sup>

Právo dětí a mladých osob na práci je zakotveno v článku 7, který upravuje ochranu těchto osob z hlediska sociálních a hospodářských práv. Je zde stanoven minimální věk pro přijetí do zaměstnání, a to na 15 let. Výjimka je pak stanovena na zaměstnávání dětí lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělání. Také je zde zakotvena povinnost stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání, která jsou považována za nebezpečná nebo zdraví škodlivá. Tento článek obsahuje ustanovení týkající se pracovní doby osob mladších 16 let, která musí být omezena v souladu s potřebami jejich rozvoje, zejména s ohledem na potřebu jejich přípravy k výkonu povolání. Osoby, které ještě podléhají povinné školní docházce nesmí být zaměstnávány pracemi, které by jim bránily jejich plnému vzdělání. Je zde zakotveno právo mladých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné příspěvky. Doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu povolání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, se musí považovat za část pracovního dne. Osoby mladší 18 let musí mít nárok nejméně jednou za rok na placenou dovolenou v rozsahu tří týdnů. Těmto osobám je zakázáno vykonávat zaměstnání v noci s výjimkou určitých povolání, které stanoví vnitrostátní zákony nebo nařízení. Tento článek také zaručuje osobám mladším 18 let, které vykonávají povolání určených vnitrostátními právními předpisy, právo na pravidelnou lékařskou kontrolu.

---

<sup>12</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck 2007, str. 41-42

Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu včetně článku 7 dne 3. listopadu 1999.

### 2.5.2. Revidovaná Evropská sociální charta

**Revidovaná Evropská sociální charta** byla přijata na zasedání Výboru ministrů Rady Evropy v roce **1966**. Zvyšuje úroveň ochrany zaměstnanců a rozšiřuje původní znění Charty o dalších 8 článků, čímž se katalog práv rozšiřuje na 31 práv.

Státy vědomy si důležitosti této ochrany, zařadily nově článek 7 do tzv. „tvrdého jádra“ Charty. To znamená, že státy se zavazují přistoupit nejméně k šesti z následujících článků části II této Charty – jedná se o články 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16 a 19.<sup>13</sup>

Článek 7 je zde upraven obdobně jako v Chartě z roku 1961, jen dílčí změny jsou pak obsaženy v odstavci 2, 4 a 7. Ve druhém odstavci je stanoven minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 18 let, pokud se jedná o zaměstnání, která jsou stanovená jako nebezpečná nebo zdraví škodlivá. Evropská sociální charta z roku 1961 v tomto bodě neobsahovala konkrétní věkovou hranici. Ve čtvrtém odstavci je stanovena maximální doba práce pro osoby mladší 18 let. Došlo zde k posunu věkové hranice z 16 na 18 let, protože Charta z roku 1961 na tomto místě stanovila pro omezení pracovní doby věk 16 let. Poslední změna se týká odstavce 7, kde je stanovena délka placené dovolené pro osoby mladší 18 let na čtyři týdny, zatímco předchozí Charta obsahuje nárok na placenou dovolenou pouze v rozsahu tří týdnů.

V devátém článku je zakotvena povinnost států poskytovat dětem školního věku, mládeži i dospělým odborné poradenství při výběru povolání. Tato pomoc nesmí být zpoplatněna.

Nový je článek sedmnáctý, který upravuje právo dětí a mladých osob na sociální, právní a hospodářskou ochranu. Cílem tohoto ustanovení je umožnit dětem a mladým osobám vyrůstat v prostředí podporujícím jejich osobnost a rozvíjejícím jejich fyzické a duševní schopnosti. Státy jsou povinny založit pro potřeby těchto osob instituce k zajištění poskytování péče, pomoci, vzdělání a výcviku.

---

<sup>13</sup> Bayerová, M., Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9, Praha: Linde, 2003, str. 6



Státy při tvorbě tohoto ustanovení také nezapomněly na nutnost ochrany dětí a mladých osob před zanedbáváním, násilím nebo vykořisťováním. Jsou povinny těmto osobám poskytnout zvláštní pomoc v případě, že jsou zbaveny podpory ze strany rodiny.

Česká republika ratifikovala Revidovanou Evropskou sociální chartu 4. listopadu 2000.

## **2.6. Práce mladistvých v rámci Evropské unie**

Evropská unie byla založena v roce **1922** Smlouvou o Evropské unii. V současnosti EU zahrnuje 27 států a zabývá se kromě dalších oblastí také ochranou práce mladistvých. Česká republika se stala členem EU 1. 5. 2004.

Na rozdíl od jiných mezinárodních organizací může konat prostřednictvím své vlastní vládní moci, oddělené od vládní moci členských států. Legislativa a opatření orgánů EU jsou v důsledku smluv o přenesení pravomoci pro členské státy a jejich obyvatele závazná.

Pracovní podmínky těchto skupin zaměstnanců nejsou v členských státech EU jednotné, zcela identická právní úprava ani není cílem. Každá země má možnost nezávisle reagovat na své vlastní sociální problémy.

### **2.6.1. Charta základních práv pracujících Společenství**

Členské státy (s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku) ve Štrasburku podepsaly v roce **1989 Chartu základních sociálních práv pracujících Společenství**. Tento dokument upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáváním a platí pouze pro členské státy ES. Je zde také upravena ochrana dětí a mladistvých v souvislosti se zaměstnáním.

Tento dokument zakotvuje minimální věk pro přijetí do zaměstnání, který nesmí být nižší než minimální věk ukončení povinné školní docházky a nikdy nižší než 15 let. Po skončení povinné školní docházky musí být mladým lidem zaručen nárok na

počáteční odbornou přípravu a to v délce, která jim umožní přizpůsobit se požadavkům jejich budoucího pracovního života.

### **2.6.2. Směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mladistvých pracovníků**

Dalším významným pramenem, který se týká zvláštní ochrany mladistvých pracovníků, je **směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mladistvých pracovníků ze dne 22. června 1994**. Tato směrnice vychází z Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků z roku 1989 a ze směrnice Rady 89/391/EHS z června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti práce a ochraně zdraví zaměstnanců při práci, kde je v článku 15 stanovena povinnost chránit rizikové skupiny zaměstnanců proti hrozícímu nebezpečí. Obsah Směrnice tvoří 18 článků.

Děťmi se podle článku 3 písm. b) Směrnice rozumějí všichni mladiství, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními předpisy. Mladiství jsou pak všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, které upravuje právo některého členského státu nebo které se tímto právem řídí. Mladiství starší 15 let a mladší 18 let za předpokladu, že již neplní povinnou školní docházku, se označují jako dospívající.

Tato Směrnice se vztahuje na všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo mají zaměstnanecký poměr v souladu s právním řádem členského státu.

Členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření pro realizaci zákazu práce dětí. Zejména je stanovena povinnost zajistit, aby minimální věk pro přijetí dětí do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky uložené vnitrostátními předpisy a v žádném případě nižší než 15 let. Směrnice obsahuje ustanovení týkající se stanovení zákazu práce dětí a případy, ve kterých mohou děti vykonávat kulturní, uměleckou, sportovní nebo reklamní činnost. Členské státy pak musí právními či správními předpisy zajistit, aby tyto činnosti neškodily bezpečnosti, zdraví nebo rozvoji dětí. Stát také může určit, že se Směrnice nebude vztahovat na příležitostné práce nebo práce prováděné po omezenou dobu ve službách nebo v domácnosti, a na práce v rodinných podnicích, které nejsou považované za škodlivé nebo nebezpečné pro mladistvé.

V dalších člancích je stanovena pracovní doba. Je zde také zakázána noční práce dětí, kterou mohou však členské státy právními či správními předpisy povolit dospívajícím, pokud to vyžadují objektivní důvody a za splnění podmínky, že jim bude poskytnuta jako náhrada vhodná doba k odpočinku. Směrnice obsahuje také ustanovení, která věnují pozornost době odpočinku včetně ročního odpočinku.

Obecně jsou zde stanoveny povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k mladistvým. Zaměstnavatelé jsou povinni přijmout nezbytná opatření pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých a provést vyhodnocení rizik pro mladistvé souvisejících s jejich prací. V případě, že se tato hodnocení jeví jako riziková pro bezpečnost, zdraví nebo vývoj mladistvých, musí jim být zajištěno bezplatné lékařské vyšetření. Mladiství mají právo být informováni o všech možných rizicích a o všech opatřeních přijatých v oblasti bezpečnosti a zdraví mladistvých.

Na základě této Směrnice byl v České republice schválen zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

### 3. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Trvalým a pravidelným zdrojem pracovních sil je mládež. Zdravý fyzický a psychický rozvoj mládeže vyžaduje, aby nejen v dětském věku, ale ani v době dospívání nebyla zaměstnávána pracemi, které by tento rozvoj mohly ohrozit.<sup>14</sup>

Zvláštní úprava pracovních podmínek mladistvých zahrnuje opatření, která zabezpečují mládeži v pracovněprávních vztazích náležitou ochranu. Je to dáno tím, že mladiství nemají dostatek životních zkušeností, a proto se nedovedou rozhodovat v důležitých otázkách a nedovedou dostatečně posoudit všechny důsledky svého jednání. Potřeba zvláštních pracovních podmínek mladistvých vyplývá také z toho, že tito zaměstnanci nejsou zdaleka z hlediska biologického dozáří a některé práce (např. vysoce fyzicky namáhavé) by mohly ohrozit jejich další zdravý vývoj. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých je možno vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností na straně zaměstnavatelů, popř. jiných orgánů. Mladiství mají právo na zvláštní ochranu a zvláštní pracovní podmínky a zaměstnavatelé jsou povinni tuto ochranu a podmínky zajistit.

Základním ustanovením, které zabezpečuje ochranu mladistvých zaměstnanců, je článek 29 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Dále tento článek obsahuje také právo mladistvých a osob zdravotně postižených na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Podrobnější úpravu nalezneme v zákoníku práce a v dalších pracovněprávních předpisech.

V teorii i praxi se v současné době setkáváme s pojmy „mládež“, „mladistvý“ a „nezletilý“. Tyto pojmy se často zaměňují, ale existují mezi nimi značné rozdíly. Pojem „mládež“ je dosti široký a můžeme pod něj zahrnout všechny mladé občany. Definicí pojmu „mladistvý“ pak nalezneme v § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, která zahrnuje zaměstnance mladší 18 let. Tato věková hranice, do níže je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích, je stanovena pevně z důvodu, že nelze zkoumat u každého jedince zvlášť jeho psychickou a fyzickou vyspělost. Vláda pak může rozšířit zákaz výkonu některých prací i pro občany mladší

---

<sup>14</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck 2007, str. 339

21 let. Dolní věková hranice však není v zákoníku práce výslovně stanovena. Není to ani nutné. Při jejím určení můžeme vycházet z § 6 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance. Podle tohoto ustanovení získává fyzická osoba jako zaměstnanec v pracovněprávních vztazích způsobilost mít práva, povinnosti a činit pracovněprávní úkony, není-li zákoníkem práce stanoveno jinak, dnem, kdy tato osoba dosáhne 15 let. Z toho tedy vyplývá, že mladistvým zaměstnancem se rozumí fyzická osoba starší 15 let a mladší 18 let. Pojem „mladistvý“ není možné ztotožňovat s pojmem „nezletilý“ v občanskoprávním smyslu. Pro dosažení zletilosti je sice také stanovena hranice 18 let, ale zletilosti je možné dle občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník) nabýt i před dovršením 18 let a to uzavřením manželství. Pokud však osoba mladší 18 let uzavře manželství, stává se sice zletilou, ale v pracovněprávních vztazích je jí i nadále poskytována ochrana jako mladistvé.<sup>15</sup>

Pro stanovení pracovních podmínek mladistvých jsou rozhodující zejména 2 faktory:

- faktor biologický, který vychází z požadavku, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, jež by mohly ohrozit jejich organismus a
- faktor společenský, který vychází se skutečnosti, že mladý člověk ještě nemá dostatečné životní zkušenosti, jež by mu umožnily správně se orientovat v některých důležitých otázkách a posoudit dosah jeho jednání.

V pracovněprávních vztazích je podle zákoníku práce zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy podle zvláštních předpisů nebo podle zákoníku práce jsou některým skupinám určité činnosti zakázány.<sup>16</sup> V § 16 zákoníku práce je dále zakotvena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a

---

<sup>15</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck 2007, str. 340

<sup>16</sup> Kolektiv autorů, zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Praha: Anag 2003, str. 150

poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

### **3.1. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance**

Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti vzniká podle ustanovení § 6 odst. 1 zákoníku práce, pokud není stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let. Zákoník práce omezuje způsobilost osoby starší 15 let k pracovněprávním úkonům pouze v jednom směru, a to, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. To znamená, že osoba starší 15 let může uzavřít pracovní smlouvu sice přede dnem ukončení povinné školní docházky, avšak sjednaný den nástupu do zaměstnání nesmí předcházet dni, kterým končí období školního vyučování školního roku, v němž žáci dovrší poslední rok povinné školní docházky.

V § 11 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce byl zakotven zákaz práce fyzickým osobám ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Tyto osoby mohly vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti. Tento zákon ve svém § 121 odst. 2 stanoví, že dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro provozovatele činnosti, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.<sup>17</sup> Toto ustanovení nový zákoník práce obsahuje v § 2 odst. 6.

Zákoník práce to sice výslovně neuvádí, ale k věkové hranici 15 let se váže i vznik deliktní způsobilosti, tj. způsobilosti k protiprávnímu jednání a způsobilost procesní, tj. způsobilost být účastníkem pracovněprávního sporu.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Součková, M. a kol., Zákoník práce komentář, 4. vydání, Praha: C.H.Beck 2004, str. 36

<sup>18</sup> Štangová, V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Drobníkovi, PF UK, Praha, 2007, str. 213

Zaměstnanec sice nabývá pracovněprávní způsobilost dnem dosažení 15 let, ale z toho existují dvě výjimky. Jedná se o dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, která smí být podle § 252 odst. 2 zákoníku práce uzavřena se zaměstnancem nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let. Další případ je uvedený v § 255 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého může zaměstnanec dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů také uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let. Pokud by přesto byly tyto dohody uzavřeny se zaměstnancem před dosažením jeho zletilosti, byly by neplatné.

Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se podle § 6 odst. 2 zákoníku práce řídí § 10 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení platí, že soud zbaví fyzickou osobu způsobilosti k právním úkonům za předpokladu, že pro duševní poruchu, která není pouze přechodná, není vůbec schopna činit právní úkony. Jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopna činit jen některé právní úkony, soud její způsobilost k právním úkonům omezí v rozsahu, který v rozhodnutí určí. Pokud se změní nebo odpadnou důvody, které vedly k omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům, soud své rozhodnutí změni nebo zruší.

### **3.2. Ústavněprávní a hmotněprávní zakotvení pracovních podmínek mladistvých**

Právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky je zakotveno v čl. 29 Listiny základních práv a svobod, který dále stanoví právo mladistvých na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Jedná se o velmi důležité sociální právo mladých lidí, jehož realizace jim umožňuje zapojit se do pracovního procesu tak, aby to nebylo na újmu jejich zdraví a rozvoji.<sup>19</sup> Ochranu mladistvých zaměstnanců zajišťuje také řada mezinárodních úmluv. Česká republika je vázána např. Úmluvou č. 5 z roku 1919 o minimálním věku v průmyslu (vyhláška č. 98/1924 Sb.), Úmluvou č. 10 z roku 1921 o minimálním věku

---

<sup>19</sup> Štangová, V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta doc. JUDr. Drobníkovi, PF UK, Praha, 2007, str. 212

v zemědělství (vyhláška č. 98/1924 Sb.), Úmluvou č. 123 z roku 1965 o minimálním věku pro práci pod zemí (sdělení č. 507/1990 Sb.), Úmluvou č. 90 z roku 1948 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (sdělení č. 460/1990 Sb.).

Podle čl. 29 odst. 1 Listiny mají mladiství zaměstnanci právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Základem této ochrany je povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatelé jsou povinni zjišťovat a sledovat zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu práce, a to prostřednictvím vstupních lékařských prohlídek a pravidelných preventivních prohlídek v době trvání pracovního poměru. Zvýšená ochrana zdraví mladistvých se projevuje také zákazem některých prací mladistvým. Je zakázáno zaměstnávat mladistvé prací přesčas a prací v noci.<sup>20</sup>

Pokud se jedná o zvláštní pracovní podmínky mladistvých, jsou zaměstnavatelé obecně povinni vytvářet příznivé podmínky po všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců.

V čl. 29 odst. 2 Listiny je dále zaručeno mladistvým právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích.

A pokud se jedná o právo na pomoc při přípravě k povolání, spočívá u mladistvých zejména v poskytování odborného poradenství. Poskytování služeb výchovného poradenství ve školách je obecně zakotveno zákonem č. 561/2004Sb., školský zákon, podle kterého působí na školách výchovní poradci.

V novém zákoníku práce jsou zvláštní pracovní podmínky mladistvých upraveny v části desáté s názvem „Péče o zaměstnance“. Na rozdíl od zvláštních pracovních podmínek představuje péče o zaměstnance také práva a povinnosti, které nemají tělesnou souvislost s pracovním úvazkem zaměstnance. Péče o zaměstnance se totiž může realizovat také ve volném čase zaměstnance či dokonce mimo pracoviště. Jde vždy jen o plnění ze strany zaměstnavatele, aniž se současně nezbytně vyžaduje i závazné plnění ze strany zaměstnance.<sup>21</sup>

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých jsou zakotveny v hlavě čtvrté, části desáté, díl pátý s názvem „Pracovní podmínky mladistvých“ v § 243 až 247. Kromě

---

<sup>20</sup> Lužná, R., Pracovní podmínky mladistvých, Právo a rodina č. 3, Praha: Linde 2005, str. 15

<sup>21</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení – Právo v podnikání 4, 1. vydání, Praha: Prospektrum, 1999, str. 116



mladistvých jsou v této hlavě upraveny také pracovní podmínky osob se zdravotním postižením a zaměstnankyň, zaměstnankyň - matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby.

### **3.3. Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým**

V zájmu ochrany mladistvých zaměstnanců obsahuje zákoník práce ustanovení, která ukládají zaměstnavatelům zvláštní povinnosti oproti obecným podmínkám ostatních zaměstnanců. Jejich účelem je zajistit mladistvým v pracovněprávních vztazích rozvoj tělesných a duševních schopností.

#### **3.3.1. Povinnost vytvářet příznivé podmínky**

V souladu s ustanovením § 243 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých pracovníků též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.

#### **3.3.2. Povinnost zabezpečit lékařská vyšetření**

S ochranou mladistvých v pracovněprávních vztazích úzce souvisí lékařská péče. Povinnost zajistit lékařské vyšetření je zdůvodněna potřebou sledovat neustále vliv pracovního prostředí na zdraví mladistvých pracovníků.<sup>22</sup> Poskytování lékařské péče je důležitou složkou ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích. Důraz je kladen především na preventivní péči.

V § 247 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče

---

<sup>22</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení – Právo v podnikání 4, 1. vydání, Praha: Prospektrum 1999, str. 116

- a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

Podle dřívější platné úpravy (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) byli však zaměstnavatelé dle § 168 odst. 1 písm. a) povinni zabezpečit, aby mladiství byli lékařem vyšetřeni před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc. Nyní se musí lékařskému vyšetření podrobit každý mladistvý zaměstnanec před převedením na jinou práci, a to i tehdy, pokud se jedná o práci na dobu kratší než jeden měsíc. Podle § 168 odst. 1 písm. b) mohlo Ministerstvo zdravotnictví stanovit pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření. I zde byla provedena změna, protože toto oprávnění Ministerstva zdravotnictví bylo zrušeno a nově byla zavedena lékařská vyšetření podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

Této povinnosti zaměstnavatele odpovídá povinnost zaměstnance podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením, která je zakotvena v § 247 odst. 2 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen se těmito lékařskými posudky při ukládání pracovních úkolů mladistvým řídit. Nesmí zaměstnávat mladistvé pracemi, o kterých lékař rozhodne a vystaví v tomto smyslu lékařský posudek, že by mohly ohrozit jejich zdraví a vývoj. V tomto případě je zaměstnavatel povinen do té doby, než mladistvý bude moci tyto práce konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající jeho kvalifikaci.

Nezabezpečení a nepodrobení se lékařské prohlídce zakládá odpovědnost za ostatní přestupek proti pořádku ve státní správě s možností uložit peněžitou pokutu.

### **3.3.3. Povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců**

Tato povinnost byla nově zavedena dnem nabytí účinnosti nového zákoníku práce, tedy od 1.1.2007. Podle § 246 odst. 5 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Toto ustanovení také obsahuje výčet náležitostí takového seznamu. Musí být v něm uvedeno jméno, popřípadě jména, příjmení, datum, narození a druh práce, kterou tento zaměstnanec vykonává.

Úprava byla navržena proto, aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přístupné zaměstnání. Tato úmluva vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 24. dubna 2008.

#### **3.3.4. Povinnost stanovit délku týdenní pracovní doby mladých zaměstnanců**

Další povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům je stanovit délku pracovní doby, která je kratší než obecně stanovená týdenní pracovní doba. Toto ustanovení týkající se kratší pracovní doby mladistvých je důležitým opatřením, jež napomáhá zabezpečování rozvoje mladistvých.

Nově vložený § 79a stanoví, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit osm hodin, a pokud pracuje ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé (v pracovních poměrech či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), nesmí délka pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Tento princip je v souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, která požaduje omezit pracovní dobu dospívajících na osm hodin denně a 40 hodin týdně, což je naplněno délkou stanovené týdenní pracovní doby v § 79 odst. 1. zákoníku práce, která platí i pro mladistvé zaměstnance. Z toho důvodu bylo zrušeno ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) zákoníku práce, podle kterého činila pracovní doba zaměstnanců mladších 18 let nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout šest hodin. Oproti úpravě § 83a odst. 2 písm. d) zákoníku práce č. 65/1965 Sb., zde nastává změna na základě revidované Evropské sociální charty spočívající ve zvýšení věkové hranice z 16 na 18 let, což je v souladu s používaným pojmem mladistvého zaměstnance. Další zpřesnění úpravy spočívá v tom, že podle čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých, je třeba v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pracovní doby počítat.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha: Aspi, 2007, str. 163

### **3.3.5. Povinnost stanovit přestávky v práci**

Přestávky v práci slouží k stanovení optimálního rozvržení pracovního výkonu zaměstnance a nezbytného odpočinku zaměstnanců.

Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržitého výkonu práce v trvání nejméně 30 minut. Ostatním zaměstnancům je povinen zaměstnavatel poskytnout takovou přestávku nejdéle po 6 hodinách. Přestávku v práci může zaměstnavatel jednostranně rozdělit do více částí. Právní předpis pouze stanoví, že jedna část musí činit alespoň 15 minut, ostatní mohou být kratší. Mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta vždy, a to i v případě, že by se jednalo o práci, která nesmí být přerušena. Přestávky v práci na jídlo a oddech lze poskytnout zaměstnanci kdykoliv během pracovní doby, s výjimkou jejího začátku nebo konce a nezapočítávají se do pracovní směny.

### **3.3.6. Povinnost stanovit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny**

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny zajišťuje zaměstnanci, aby měl mezi koncem jedné směny a počátkem další směny dobu odpočinku. Toto právo spolu s omezením maximální délky směny chrání zaměstnance před déletrvajícím výkonem práce vcelku.<sup>24</sup>

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout svým zaměstnancům pracovní dobu, tak aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být v zákonem vymezených případech zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za předpokladu, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Možnost zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směny ovšem neplatí pro mladistvé, protože odpočinek mezi dvěma směny tohoto zaměstnance musí být vždy nejméně 12 hodin dlouhý. Důvodem je snaha ochránit mladistvého před nadměrným vyčerpáním organismu a snaha zajistit mu dostatečnou dobu pro regeneraci sil.

---

<sup>24</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 2. vydání, Praha: C.H.Beck, 2004, str. 188

### **3.3.7. Povinnost stanovit nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Mezi další povinnosti zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům patří i rozvržení pracovní doby tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvého pracovníka nesmí doba odpočinku činit méně než 48 hodin.

V případech uvedených v § 90 odst. 2 a § 92 odst. 3 může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu, tak aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. To se opět týká pouze zaměstnanců starších 18 let. Mladistvým zaměstnancům musí zaměstnavatel poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu nejméně 48 hodin.

### **3.3.8. Povinnost vyplatit odměnu za práci**

Mladistvý zaměstnanec má nárok na odměnu za každou práci konanou v pracovním poměru. Výše této odměny musí dosahovat alespoň částky stanovené právním předpisem jako minimální mzda.

Pojem „minimální mzda“ je zakotven v § 111 odst.1 zákoníku práce, kde je stanoveno, že se jedná o nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé (pracovním poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. činí základní sazba minimální mzdy 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc a to pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40

hodin. Pokud jde o mladistvé činí tato sazba 80% základní sazby minimální mzdy za měsíc.

### **3.3.9. Povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci**

Stejně jako v naší právní úpravě je i v rámci Evropského společenství bezpečnost a ochrana zdraví při práci vnímána jako součást pracovních podmínek.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Tuto povinnost mají zaměstnavatelé také vůči mladistvým.

Zejména podle § 103 odst. 1 písm. f) je zaměstnavatel povinen zajistit mladistvým zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a o ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů,<sup>25</sup> zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, technologie a pracovních postupů. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnost vést o těchto informacích a pokynech dokumentaci.

### **3.4. Některé zákazy v oblasti zvláštních pracovních podmínek mladistvých**

K naplnění zásady, že práce ukládané mladistvým mají být přiměřené, se zakotvuje řada požadavků směřujících k zajištění zvláštních pracovních podmínek pro mladistvé. Jedním z nejzásadnějších opatření jsou zákazy prací.

Zákoník práce vymezuje práce zakázané mladistvým, které jsou pro ně nevhodné z hlediska délky a rozvržení pracovní doby, bezpečnosti, škodlivosti a nepřiměřenosti jejich zdraví. Další práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým,

---

<sup>25</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, jsou stanoveny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

### 3.4.1. Přiměřená práce

V § 244 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Tím je určen především rozsah prací, kterými lze mladistvé zaměstnat. Nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.

Přiměřenost prací je třeba posuzovat jednak podle právních předpisů a jednak podle konkrétních podmínek, za nichž má mladistvý práci konat. Jedná se o zpřísnění obecných podmínek, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vytváření pracovních podmínek všech zaměstnanců. I v případě ochrany mladistvých je třeba rozlišovat mezi právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Právními předpisy rozumíme předpisy publikované a registrované ve Sbírce zákonů a ostatní předpisy jsou pak všechny ostatní. Podrobnosti nalezneme v § 349 zákoníku práce, který stanoví, že právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou např. předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, stavební předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví. Mezi ostatní předpisy pak patří resortní předpisy a bezpečnostní pravidla zaměstnavatelů, pokud byla vydána v dohodě s orgánem státního odborného dozoru nad bezpečnostní a ochranou zdraví při práci a příslušným odborovým orgánem. Pokud však nejsou příslušnými orgány odsouhlaseny, nelze jim přiznat právní závaznost a jedná se pouze o pokyny zaměstnavatele.<sup>26</sup>

Zaměstnavatel je také povinen sledovat zdravotní způsobilost zaměstnanců k výkonu práce, což se děje prohlášením zaměstnance a ve stanovených případech v rámci vstupních lékařských prohlídek a v rámci periodických prohlídek. Na základě lékařského posudku může dojít k dočasnému omezení výkonu práce mladistvého podle

---

<sup>26</sup> Jakubka, J a kol., Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006, 6. vydání, Praha: Anag 2006, str. 252

pracovní smlouvy. Po tuto dobu je pak zaměstnavatel povinen přidělit mladistvému jinou přiměřenou práci.

### 3.4.2. Práce přesčas

Mladistvým zaměstnancům jsou výslovně zakázány práce přesčas. Jedná se zde o absolutní zákaz. Tento zákaz je zakotven v § 245 odst. 1 zákoníku práce.

Práci přesčas se podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas není, pokud zaměstnanec na základě vlastní iniciativy či vlastního rozhodnutí setrvává na pracovišti déle, než činí jeho pracovní doba, a to i kdyby konal práci. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práce přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. O práci přesčas v těchto případech nejde, vykonává-li zaměstnanec s takto určenou pracovní dobou práci nad rámec této kratší pracovní doby do rozsahu zákonem stanovené pracovní doby.

Práci mladistvého není možné posuzovat jako přesčasovou, pokud není zřejmé, že pracovní doba, po kterou smějí mladiství podle rozvržení pracovní doby pracovat, byla překročena. To znamená, že je třeba vždy vycházet z toho, jaká týdenní pracovní doba je pro mladistvé v konkrétním případě stanovena. Protože pracovní doba může být také rozvržena pro určité období odchylně, to je nikoli rovnoměrně na jednotlivé týdny, vyplývá z toho, že to nemusí být v každém týdnu vždy stejná hodina, která je přesčasová.<sup>27</sup>

Práci přesčas není napracování pracovního volna, které zaměstnavatel poskytl zaměstnanci na jeho žádost, stejně jako napracování pracovní doby, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

---

<sup>27</sup> Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha: Bova Polygon, 2007, str. 526



### 3.4.3. Práce v noci

Mladistvým je také zakázána noční práce, která je definována jako práce konaná v době mezi 22. a 6 hodinou ranní.

Podle ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce je zákaz práce v noci pro mladistvé absolutní ve věku do 16 let. Výjimka je pak povolena pro mladistvé starší 16 let, kteří mohou vykonávat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Dále tato noční práce musí probíhat pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého nezbytný. Je zde také stanoveno, že noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Zákaz noční práce je odůvodněn zejména zdravotními hledisky. Účelem tohoto ustanovení je zajistit maximální bezpečnost mladistvých zaměstnanců, neboť práce v noci je výrazným zásahem do zaběhnutého denního cyklu života mladého člověka. Jakmile se s takovou změnou musí vyrovnat, znamená to značné zatížení jeho organismu. A to právě v období intenzivního psychického a fyzického rozvoje mladého člověka není žádoucí.<sup>28</sup>

Zákaz noční práce se samozřejmě vztahuje i na krátkodobě pracující mladistvé (tzv. brigádníky), kteří v této formě pracovní činnosti pracují zejména o prázdninách.

### 3.4.4. Práce zakázané na základě lékařského posudku

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé pracemi, o kterých lékař rozhodne, že by mohly ohrozit jejich zdraví a vývoj. V takovém případě mladistvý nesmí vykonávat práci v rozsahu, v jakém lékařský posudek u této práce vymezí ohrožení jeho zdraví. Aby nedocházelo k pochybnostem, měl by příslušný zdravotnický orgán – státní nebo nestátní zdravotnické zařízení – projednat tuto otázku se zaměstnavatelem.<sup>29</sup>

V zákoníku práce v § 245 odst. 2 je uvedeno, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým pracovníkům zakázán nebo protože podle

---

<sup>28</sup> Nováková, J., Šilhová, K., Práce zakázané ženám a mladistvým, Praha, Práce 1984, str. 22-23

<sup>29</sup> Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha: Bova Polygon, 2007, str. 527

lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče ohrožuje jeho zdraví. V takovém případě je zaměstnavatel povinen do té doby, než bude mladistvý moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci. Tato povinnost zaměstnavatele trvá až do dovršení osmnáctého roku věku a vyloučení zaměstnávání mladistvého určitou prací trvá do doby, která vyplývá z lékařského posudku.

#### **3.4.5. Práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol**

Pro všechny mladistvé platí absolutní zákaz práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Tyto práce jsou pro mladistvé namáhavé fyzicky i psychicky a jejich výkon je velmi nebezpečný.

Nejde však jen o zákaz prací manuálních, ale například i administrativních, které s těmito pracovišti souvisejí. Proto absolventka střední zdravotnické školy, která ještě nedovršila 18 let, nemůže konat práci zdravotní sestry v ošetrovně nebo výdajně léčiv v hlubinném dole. Naproti tomu mohou být tyto absolventky zaměstnávány takovými pracemi „pod zemí“, jde-li o podpovrchové výrobní zařízení, například provoz podzemní elektrárny. V žádném případě však nemůže jít o práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.<sup>30</sup>

#### **3.4.6. Další zakázané práce**

Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.

Podle § 246 odst. 2 zákoníku práce má Ministerstvo zdravotnictví ČR povinnost stanovit vyhláškou po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvody přípravy na povolání. V současné době platí vyhláška č. 288/2003

---

<sup>30</sup> Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, Praha: Anag 2004, str. 512

Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím matkám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

V § 246 odst. 3 je stanoveno, že zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob. Nejedná se o generální zákaz určitého typu prací, ale o zákaz výkonu prací, které prokazatelně mohou poškodit zdraví. Zaměstnavatel má spolehlivě zabezpečit ochranu před možnými úrazy technickými opatřeními, která musí být takového charakteru, aby zakázaná práce mladistvým byla vyloučena nebo opět povolena.

Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou i na zaměstnance ve věku do 21 let.

#### **3.4.7. Práce zakázané dle vyhlášky č. 288/2003 Sb.**

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým byla přijata Ministerstvem zdravotnictví dne 25. srpna 2003 po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Tato vyhláška nabyla účinnosti 4. září 2003 a zrušila dosavadní vyhlášku č. 261/1997 Sb., která upravovala zákazy prací všem ženám.

Tato vyhláška se vztahuje na všechny zaměstnavatele včetně podnikatelů, družstev, rozpočtových organizací apod.

Vyhláška stanoví určité práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání pod odborným dohledem.

Mladistvým zaměstnancům jsou dle této vyhlášky zakázány práce v prostředí, ve kterém je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20kPa, ve kterém je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20% objemových a v prostředí vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů.

Důležité jsou zákazy prací při přepravě, zvedání a přenášení břemen. Hmotnostní limity pro přepravu, zvedání a přenášení břemen jsou konkretizovány v přílohách této vyhlášky. Tyto omezující limity jsou stanoveny rozdílně pro mladistvé chlapce a pro mladistvé dívky a dále jsou ještě rozdělovány podle věkových skupin. Tak např. při hmotnosti břemene do 20 kg může mladistvý chlapec udělat jen čtyři zdvihy za minutu a chlapci ve věku 17 a 18 let pět zdvihů za minutu a celková váha přenášených břemen za směnu nesmí být vyšší než 7000 kg. Podle dřívější vyhlášky to bylo pět zdvihů za 1 minutu a celková váha zvedaných a přenášených břemen je nezměněna – za jednu směnu 7000 kg, ale nerozlišoval se věk chlapců. Pro mladistvé dívky jsou tyto limity stanoveny ještě přísněji. Pravidla jsou stanovena pro předměty 15 kg, 10 kg a 5 kg. Maximální celková váha zvedaných a přenášených břemen za směnu nesmí být vyšší než 6000 kg, 4500 kg a 2500 kg.

Vyhláška dále stanoví největší přípustnou vzdálenost pro ruční přenášení břemen. Opět se zde rozlišuje mezi mladistvými chlapci a mladistvými dívkami. U mladistvých chlapců bez ohledu na věk je to při váze břemene do 10 kg vzdálenost až 10 metrů, u mladistvých ve věku 16 až 18 let platí hmotnostní limit 15 kg na vzdálenost 15 metrů a u chlapců ve věku 17 až 18 let je to při hmotnosti břemene 20 kg vzdálenost 10 metrů. U dívek jsou také vzdálenosti upraveny podle věku a váhy břemen. Mladistvé dívky bez rozlišení věku mohou přenášet břemena o váze 5 kg do vzdálenosti 20 metrů, pro dívky ve věku 17 až 18 let je stanovena vzdálenost 10 metrů pro břemena vážící 15 kg a pro dívky ve věku od 16 do 18 let je to při váze 10 kg vzdálenost 15 metrů. Jen u dívek do 16 let se vzdálenost snižuje na 15 metrů.<sup>31</sup>

Všem mladistvým zaměstnancům jsou zakázány práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí. Zakázány jsou práce překračující pro celkovou fyzickou zátěž limitní hodnoty stanovené pro mladistvé nařízením vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, práce vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje, spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných a nepřijatelných poloh jako je např. hluboký předklon, poloha v kleče, vleže, s rukama nad hlavou nebo ve vypjatém postoji na špičkách. Dále jsou zakázány práce na pracovištích s teplotou nižší než 4°C, práce spojené s expozicí hluku

---

<sup>31</sup> Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Praha: Anag, 2004, str. 528

a vibracemi, azbestem, karcinogeny a mutageny, s určitými vyjmenovanými chemickými látkami a přípravky, které mají špatný vliv na zdraví mladistvého, práce spojené se zvýšeným nebezpečím úrazu a akutních otrav. Některé z těchto uvedených prací mohou mladiství vykonávat z důvodu přípravy na povolání, pokud je při nich odborným dozorem zajištěna dostatečná ochrana zdraví mladistvých.

#### 4. Srovnání právní úpravy platné do 31.12.2006 a současné právní úpravy

V květnu v roce 2006 byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR přijat **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, který tak nahradil po 41 letech zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Legislativní proces nového zákoníku práce byl dlouhý a často i složitý. Názory na jeho obsah a předpokládané dopady jsou velmi různorodé, od vcelku pozitivních až k vyhraněně odmítavým a silně kritickým.<sup>32</sup>

V novém zákoníku práce je soustředěna právní úprava obsažená doposud v několika zákonech a podzákoných právních předpisech. Jedná se tak např. o stávající zákoník práce, zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku atd. Obsahuje včetně přechodných a závěrečných ustanovení celkem 396 paragrafů, které jsou rozděleny do 14 částí. Současně s novým zákoníkem práce byl schválen a pod č. 264/2006 ve Sbírce zákonů vyhlášen doprovodný zákon, kterým se mění např. zákon o zaměstnanosti, občanský zákoník nebo zákon o inspekci práce.

Základním principem nové úpravy pracovněprávních vztahů je zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, zatímco starý zákoník práce vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“. Přináší tak větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích, posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Podle Ing. Václava Sládka nelze tuto zásadu chápat tak, že ji lze uplatnit absolutně, bezvýhradně. Nový zákoník práce v § 2 odst. 1 mimo jiné stanoví, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.<sup>33</sup>

S přijetím nového zákoníku práce nastává také změna týkající se vztahu k občanskému zákoníku. Zatímco starý zákoník práce byl na občanském zákoníku zcela nezávislý, nový zákoník práce je s občanským zákoníkem provázán na principu tzv. delegace. To znamená, že podle občanskoprávní úpravy se bude postupovat v případech, kdy to nový zákoník práce výslovně stanoví.

---

<sup>32</sup> Šimerka, P., Nový zákoník schválen, Práce a mzda č. 7-8, Praha: Aspi 2006, str. 1

<sup>33</sup> Sládek, V., Pracovní doba v novém zákoníku práce, Práce a mzda č. 11, Praha: Aspi 2006, str. 9

#### **4.1. Změny týkající se mladistvých**

Nový zákoník práce přináší jen některé dílčí změny týkající se pracovních podmínek mladistvých, které zásadním způsobem nijak neovlivňují postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích.

#### **4.2. Vedení seznamu mladistvých**

Nový zákoník práce nově zavádí povinnost zaměstnavatele vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.

Tato povinnost je stanovena v § 246 odst. 5, kde jsou také vyjmenovány náležitosti takového seznamu. Zaměstnavatel musí v seznamu uvádět jméno, případně jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

#### **4.3. Lékařská vyšetření**

Novinku přináší nový zákoník práce také v oblasti, kdy je nutné zajistit mladistvým pracovníkům na náklady zaměstnavatele lékařské vyšetření.

V § 247 odst. 1 je stanoveno, že zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit na své náklady, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem před převedením na jinou práci. Změna spočívá v tom, že se už nemusí jednat o převedení na dobu delší než jeden měsíc, jak to bylo stanoveno v § 168 odst. 1 písm. a) zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Nyní musí být lékařsky vyšetřeni každý mladistvý zaměstnanec před převedením na jinou práci a to i na práci kratší než jeden měsíc. Podle mého názoru má tato nová úprava svůj význam. Není rozhodné, zda mladistvý vykonává práci na dobu delší než jeden měsíc nebo kratší, protože lékař by se měl vždy vyjadřovat ke každé práci mladistvého, kterou bude vykonávat.

Další změna spočívá v tom, že mladiství zaměstnanci musí být vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně. Starý zákoník práce na tomto místě zakotvoval oprávnění Ministerstva

zdravotnictví k tomu, aby pro některý pracovní obor stanovilo častější lékařská vyšetření.

#### **4.4. Spolupráce zaměstnavatelů se zákonnými zástupci**

Starý zákoník práce ukládal zaměstnavatelům povinnost spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých s jejich zákonnými zástupci. Smyslem této spolupráce bylo zajistit, aby rodiče mladistvého byli informováni o důležitých pracovních záležitostech dítěte a mohli mu před uskutečněním určitého úkonu poradit.

Zaměstnavatel byl povinen si vyžádat vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým zaměstnancem. Stejně tak si musel vyžádat vyjádření zákonného zástupce i v případě, kdy mladistvý zaměstnanec rozvazoval pracovní poměr nebo kdy měl být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou. Výpověď daná mladistvému či okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele musely být dány zákonnému zástupci na vědomí. Ve všech případech se jednalo pouze o vyjádření zákonných zástupců, nikoli o jejich schválení. Případný nesouhlas rodičů nezpůsoboval neplatnost právního úkonu, zaměstnavateli však za nesplnění této povinnosti mohla být uložena pokuta od úřadu práce.<sup>34</sup>

Pro komunikaci mezi zaměstnavatelem a zákonným zástupcem mladistvého nebyla stanovena písemná forma. Záleželo tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, že svoji povinnost splnil.

Kdo je zákonným zástupcem mladistvého stanoví zákon č. 94/1963 Sb., o rodině. Za zákonného zástupce mladistvého jsou dle tohoto zákona považováni především rodiče. V případě, že jeden z rodičů nežije, není znám nebo nemá způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu nebo byl zbaven svých rodičovských práv nebo byl ve svých rodičovských právech omezen, je zákonným zástupcem mladistvého druhý rodič. Zákonným zástupcem mladistvého může být také soudem ustanovený poručník a to tehdy, pokud rodiče mladistvého zemřeli, byli zbaveni rodičovské zodpovědnosti, výkon jejich rodičovské zodpovědnosti byl pozastaven nebo nemají způsobilost

---

<sup>34</sup> Lužná, R., Pracovní podmínky mladistvých, Právo a rodina č. 3, Praha: Linde, 2005, str. 17



k právním úkonům v plném rozsahu. Mladistvý může být také v některých případech soudem svěřen do péče jiné osoby.

Platná právní úprava tuto povinnost nepřevzala a v současné době může být mladistvý zaměstnán, aniž by zaměstnavatel musel o tom informovat zákonné zástupce. Podle mého názoru toto ustanovení mělo svůj smysl a zaručovalo mladistvému ochranu v pracovněprávních vztazích ještě ve větším měřítku. Proto je velká škoda, že tuto úpravu nový zákoník již neobsahuje. Navázání kontaktu mezi zaměstnavatelem a zákonným zástupcem mladistvého bylo velmi důležité.

#### **4.5. Stanovení délky týdenní pracovní doby**

Změny nastaly také v ustanovení týkající se pracovní doby mladistvých. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 362/2007 Sb. se dotkla ustanovení § 79 a rovněž doplnila nový § 79a.

Právní úprava § 79 odst. 2 písm. d) účinná do 31. prosince 2007 stanovila, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovněprávních vztazích zaměstnance mladšího než 18 let nesměla ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin týdně. Došlo zde ke zvýšení věkové hranice z 16 na 18 let, protože starý zákoník práce ve svém § 83a odst. 2 písm. d) stanovil maximum 30 hodin týdně pouze mladistvým do 16 let a pro mladistvé starší 16 let žádné omezení pracovní doby nestanovil.

V novém § 79a je stanoveno, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

#### **4.6. Způsob odměňování prací**

Ve starém zákoníku práce v § 166 odst. 2 bylo zaměstnavateli zakázáno používat při odměňování mladistvých zaměstnanců takový způsob, kterým by mladiství byli vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování

pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců. Někteří autoři nazývají tento zákaz zákazem práce v úkolu pro mladistvé.

Tento paragraf sice nový zákoník již neobsahuje, ale obdobné ustanovení týkající se všech zaměstnanců, nejen tedy mladistvých, můžeme nalézt v § 103 odst. 1 písm. k). Je zde zaměstnavatelům uložena povinnost nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

## **5. Právní úprava práce dětí podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých úzce souvisí s výkonem umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti dítěte podle režimu zákona o zaměstnanosti.

V ustanovení § 122 odst. 2 zákona je definována kulturní a umělecká činnost jako vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu, kterým je myšlen autorský zákon č. 121/2000 Sb., a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční. Za reklamní činnost se považuje provádění úkonů v reklamě, propagace výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu. Sportovní činnost je potom provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

### **5.1. Vývoj právní úpravy práce dětí na území České republiky**

Práce dětí je celosvětovým problémem. Není žádným tajemstvím, že se setkáváme s prací dětí ve věku do 15 let i v České republice, zejména o prázdninách. Většinou se jedná o „pracovní“ vztah podle občanského zákoníku (např. nepojmenovaná smlouva podle § 51) na nejrůznější práce – při roznášce propagačních letáků, novin, různých tiskovin, práce u čerpacích stanic apod.<sup>35</sup>

Naše právní předpisy neumožňují, aby osoby mladší 15 let uzavřely pracovněprávní vztah. Jde tedy o práci podle občanskoprávní smlouvy, kterou není mladý člověk chráněn – jedná se např. o případ náhrady škody v důsledku pracovního úrazu. Této osobě také nevznikají pracovněprávní nároky jako je např. pracovní volno při překážce v práci. Fakticky se jedná o obcházení zákona, protože většina uvedených aktivit dětí ve věku do 15 let má charakter závislé činnosti, a nemůže být proto vykonávána dle smlouvy podle občanského zákoníku.

Právní řád České republiky do roku 2004 blíž neupravoval práci dětí mladších 15 let. Tento stav nejenže neprospíval výkonu práce dětí, na které nedopadal režim zákoníku práce, ale navíc také nebyl v souladu s právem Evropských Společenství. Jen

---

<sup>35</sup> Jouza, L., Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11, Praha: Linde, 2003, str. 20

zákoník práce upravoval zvláštní pracovní podmínky mladistvých, tedy osob starších 15 let a mladších 18 let. Pracovněprávní vztah může vzniknout jedině dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Ve světě se stále častěji objevují jiné způsoby dětské práce, které se v mezinárodních dokumentech nazývají „nejhorší formy dětské práce“. Mezi nejdůležitější dokumenty patří již zmiňovaná **Úmluva č. 182, o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce**, která pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 19. června 2002. Z toho důvodu vláda České republiky přijala v květnu 2003 Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce. Jednalo se o soubor již probíhajících aktivit, jejich vzájemnou součinnost a odstraňování nedostatků. Ze čtyř oblastí, které jsou pokryty tímto programem, jsou tři považovány v České republice za součást trestné činnosti a jsou potírány v rámci boje proti kriminalitě. Důraz se především klade na prevenci a sociální resocializaci dětských obětí.

V důsledku vstupu České republiky do Evropské unie je nutné také připomenout **směrnici Rady 94/33/EC, o ochraně mladistvých pracovníků**, která stanoví opatření pro právní úpravu členských států. Tato směrnice vytváří minimální rámec požadavku na výkon práce dětí mladších 15 let. Jednotlivým členským státům bylo uloženo upravit příslušné právní a správní předpisy do souladu s touto směrnicí.<sup>36</sup> Měly by také přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené směrnicí pro práci mladistvých. Tato směrnice také uvádí, že členské státy mohou přijmout zákonné opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí mladších 15 let nebude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Je to však podmíněno tím, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ a že členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.<sup>37</sup>

Požadavky směrnice Rady 94/33/EC byly zakotveny do **zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.** Novou právní úpravou se podařilo dosáhnout nejen

---

<sup>36</sup> Hocko, M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi č. 4/2004, str. 292

<sup>37</sup> Jouza, L., Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11, Praha: Linde, 2003, str.21

kompatibility s právem Evropského společenství, ale také vytvořit pro děti do 15 let (vykonávající dosud činnost nejčastěji podle občanskoprávní úpravy) právní rámec, mající poskytovat záruku, že činnost jimi vykonávána bude pro ně bezpečná, přiměřená a v souladu se zájmem společnosti na jejich zdravém tělesném, duševním, morálním, zdravotním a společenském rozvoji.

## **5.2. Ustanovení upravující činnost dětí dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

Dne 13. května 2004 Parlament České republiky schválil **zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**, který zrušil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti a další související předpisy. Zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů v červenci 2004 a účinnosti nabyl 1. října 2004. V návaznosti na tento zákon byl přijat zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti také 1. října 2004.

Do vydání novely zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byla pracovněprávní způsobilost zaměstnanců upravena v § 11 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dle tohoto ustanovení způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti vzniká časově současně a pokud není stanoveno jinak dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Rozsah této subjektivity byl omezen v § 11 odst. 3 tak, že dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Zaměstnavatel však nesměl sjednat s fyzickou osobou jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky.

Zákoník práce do doby účinnosti novely č. 436/2004 Sb. obsahoval zvláštní úpravu pracovněprávní subjektivity u fyzických osob, které ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku. V těchto případech vznikala pracovněprávní způsobilost dnem, kdy tyto osoby dokončily povinnou školní docházku, nejdříve však dnem, kdy osoba dosáhla 14 let věku. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce a některé další zákony, u těchto osob blíže

charakterizovalo práce, které tyto osoby mohly vykonávat. Dle § 1 odst. 2 tohoto nařízení se jednalo o práce, které jsou přiměřené jejich rozumové a mravní vyspělosti, tělesným schopnostem a odpovídajícím jejich věku a které nejsou škodlivé pro jejich zdraví a vývoj. Bylo zároveň stanoveno, že tato přiměřenost musí být ověřena lékařem.<sup>38</sup>

V pracovněprávní úpravě lze také způsobilost fyzické osoby omezit či jej této způsobilosti dokonce zbavit. Toto se však týká pouze aktivní složky pracovněprávní subjektivity – tedy způsobilosti nabývat práva a brát na sebe povinnosti. Způsobilost k právům a povinnostem vzniká bez omezení a fyzická osoba jí nemůže být zbavena a nemůže být ani nikým omezena, protože zaniká až smrtí této fyzické osoby. Aktivní složku pracovněprávní subjektivity může soud omezit, jestliže zaměstnanec pro duševní chorobu, která není jen přechodného rázu, nebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů je schopen činit jen některé právní úkony. Soud v rozhodnutí musí určit rozsah tohoto omezení. Pokud zaměstnanec není pro duševní chorobu, která není jen přechodná, schopen vůbec činit právní úkony, soud jej způsobilosti k pracovněprávním úkonům zbaví. Soud je povinen zbavení či omezení způsobilosti k právním úkonům změnit nebo zrušit v případě, že se důvody omezení či zbavení pracovněprávní způsobilosti změní či odpadnou.

Do výše zmíněné právní úpravy bylo v návaznosti na nově schválený zákon o zaměstnanosti zasaženo novelou zákoníku práce. Tato novela byla součástí **doprovodného zákona** ( ve Sbírce zákonů publikovaného pod č. **436/2004 Sb.**). Částí třetí výše uvedeného novelizačního zákona došlo také k úpravě pracovněprávní subjektivity fyzických osob jakožto zaměstnanců a to tak, že práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Zákoník práce výslovně odkazuje na zvláštní právní předpis, který stanoví podmínky, za kterých tyto osoby mohou vykonávat činnosti, a to v oblasti umělecké, sportovní, kulturní nebo reklamní. A tímto předpisem je právě zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Šestá část zákona o zaměstnanosti, nazvaná „Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte“ tedy upravuje základní podmínky takovéto činnosti dětí, proces povolování těchto činností a obsah a vymezení povolení a také řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte. V následující kapitole pak nalezneme úpravu

---

<sup>38</sup> Hocko, M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi č. 4/2004, str. 295

přestupků, správních deliktů a sankcí, které se za taková porušení zákona o zaměstnanosti ukládají.

### **5.2.1. Podmínky výkonu činnosti dítěte**

Vykonávání umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti osobami mladšími 15 let a osobami staršími 15 let s nedokončenou povinnou školní docházkou upravuje zákon o zaměstnanosti v části VI. V souladu se směrnicí Rady 94/33/EC zákon stanoví podmínky, za kterých mohou tyto osoby uvedené činnosti pro právnickou nebo fyzickou osobu (dále jen „provozovatel činnosti“) vykonávat. Činnost musí být přiměřená věku dítěte nebo musí být pro něj bezpečná, nesmí bránit vzdělání dítěte nebo docházce do školy a účasti na výukových programech a nesmí poškozovat zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský vývoj dítěte. Další podmínkou je písemná žádost osoby odpovědné za výchovu dítěte a zejména existence individuálního povolení vydaného úřadem práce.

V § 121 odst. 3 jsou uvedené situace, kdy se splnění výše uvedených podmínek nevyžaduje. Jedná se o zájmové a kulturní činnosti v amatérských souborech a základních uměleckých školách, vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo také o akce, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče podílejí a v neposlední řadě jde o činnost konanou v rámci výchovy a vzdělání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy. Další oblast tvoří činnosti konané v rámci mimoškolní výchovy a při účasti na uměleckých, sportovních a dalších zájmových nekomerčních aktivitách, za předpokladu, že nejsou vykonávány za odměnu. Pokud by byly tyto činnosti přímo či nepřímo vykonávány za odměnu, pak by bylo nutné písemné povolení úřadu práce.

Povinnosti provozovatele činnosti jsou stanoveny v ustanovení § 121 odst. 4. Účelem je zajistit, co největší ochranu dítěte při práci, zejména jsou chráněny život, zdraví a zdravý vývoj dítěte. Tomuto subjektu je uložena povinnost zajistit soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, popřípadě i při dopravě na ni, pokud není vykonávána zákonným zástupcem dítěte. Provozovatel činnosti je také povinen zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru realizované činnosti.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří také povinnost sjednat příslušné smluvní pojištění pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu takové činnosti.

V ustanovení § 121 odst. 5 se uvádí, že na činnost dítěte se vztahují § 101, 245 a 246 a 103 až 106 zákoníku práce. Jedná se zejména o ustanovení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce. Provozovatel činnosti stejně jako zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu dětí při výkonu činnosti s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví. Také sem patří povinnost zajistit případné pracovní prostředky, náležitě zabezpečit místo výkonu činnosti a jeho prostředí. Určité povinnosti jsou uloženy také dětem. Jsou povinni dbát podle svých možností o svoji bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich činnost a dodržovat při výkonu činnosti stanovené postupy.

### **5.2.2. Podmínky vydání povolení k výkonu činnosti dítěte**

O povolení výkonu činností dítěte rozhoduje úřad práce na základě písemné žádosti, kterou podává zákonný zástupce dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno na základě rozhodnutí soudu („dále jen zákonný zástupce“). Místně příslušným je úřad práce, v jehož obvodu se nachází trvalý pobyt dítěte, a pokud ho dítě nemá, pak je příslušným úřad práce, v jehož obvodu se dítě zdržuje.

V ustanovení § 122 odst. 3 jsou zakotveny náležitosti, které žádost o povolení musí obsahovat. Musí být v ní uvedeny bližší informace týkající se dítěte a zákonného zástupce, souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat se vyžaduje jen v případě, je-li s ohledem na svůj věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor. Nezbytnou součástí žádosti je také konkrétní specifikace činnosti včetně jejího popisu, charakteristiky pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude činnost vykonávána a nesmí chybět ani bližší konkretizace provozovatele činnosti. Je nutné také úřadu práce sdělit dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat a časové vymezení doby jejího výkonu. K žádosti se musí přiložit také lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost, který se vydává na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Lékařský posudek musí osvědčovat, že činnost, kterou bude dítě vykonávat, a doba jejího výkonu je přiměřená z hlediska zdravotního, a dále také musí osvědčovat zdravotní způsobilost



dítěte pro výkon této činnosti. Takový posudek je tedy konkrétní, posuzuje se zdravotní stav konkrétního dítěte. Tento lékařský posudek nesmí být v době vydání rozhodnutí starší než tři měsíce. Úřad práce bude však akceptovat jen takový lékařský posudek, z jehož obsahu bude zřejmé, že lékař byl seznámen se všemi skutečnostmi důležitými pro rozhodnutí. Jestliže posudek není bezvadný, nejsou splněny podmínky po vydání povolení a úřad práce povolení k výkonu činnosti nevydá.

V souladu s ustanovením § 122 odst.6 je účastníkem řízení o povolení výkonu činnosti dítěte také provozovatel činnosti. Úřad práce by měl provozovatele činnosti vyzvat k předložení uzavřeného pojištění, protože podle § 122 odst.4 je provozovatel činnosti povinen sjednat pojištění pro případ náhrady škody, ke které by mohlo při výkonu činnosti dítěte dojít.

### **5.2.3. Vydání povolení k výkonu činnosti dítěte úřadem práce**

Z ustanovení § 142 vyplývá, že na rozhodování o vydání povolení úřadem práce je třeba aplikovat ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

Vedle podkladů, které musí úřadu práce předložit navrhovatel, a dalších informací, které si může úřad práce opatřit sám, je také oprávněn vyžádat si vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí, zda-li mu nejsou známy okolnosti, pro které by činnost byla pro dítě nevhodná.

Pokud úřad práce dojde k závěru, že byly splněny všechny předpoklady pro vydání povolení k výkonu činnosti dítěte u konkrétního provozovatele činnosti a za konkrétních podmínek, tak dítěti výkon činnosti povolí. Toto povolení se vydává na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle zákona o zaměstnanosti za dítě.

V případě, že by dítě vykonávalo činnost u více provozovatelů, tak úřad práce musí vydat samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele zvlášť.

V povolení musí úřad práce stanovit maximální denní rozsah a celkovou týdenní délku výkonu činnosti v návaznosti na věk dítěte. Děti mladší 6 let smí vykonávat činnost maximálně 2 hodiny denně a celková délka za týden nesmí přesáhnout 10 hodin. Děti od 6 do 10 let nesmí vykonávat činnost více než 3 hodiny denně, přičemž celková

délka nesmí překročit 15 hodin týdně. U ostatních dětí, které nespádají do žádné z výše uvedených kategorií, činí maximální rozsah výkonu činnosti 4 hodiny denně a celková týdenní délka nesmí přesáhnout 20 hodin. V případě, že dítě vykonává činnost pro více provozovatelů, tak se doby výkonu činnosti sčítají a jejich součet nesmí překročit stanovené maximální hranice. Úřad práce je také povinen stanovit v povolení bližší podmínky pro výkon činnosti, které zejména upravují rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na charakteru a rozsahu činnosti.

V ustanovení § 123 jsou zakotveny některé další podmínky výkonu činnosti dítěte. Dítě nesmí vykonávat činnost mezi 22. hodinou noční a 6. hodinou ranní. Je zde také stanovena výjimka pro případy, že pokud dítě plní povinnou školní docházku a zároveň není následující den po dni, kdy končí výkon činnosti, dnem školního vyučování, tak počátek zákazu činnosti dítěte se posouvá o jednu půlhodinu.

Zákon stanoví pro dítě nepřetržitý odpočinek v rozsahu nejméně 14 hodin. Pokud vykonává činnost 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nesmí pak následující 2 po sobě jdoucí kalendářní dny činnost vykonávat. Pokud činnost není vykonávána v 5 po sobě jdoucích kalendářních dnech, musí mít v kalendářním týdnu minimálně 2 dny volna.

Úřad práce je oprávněn podle § 123 odst. 5 povolení prodloužit za předpokladu, že o prodloužení povolení písemně požádá zákonný zástupce dítěte nejpozději 30 kalendářních dnů před uplynutím období, na něž byl výkon této činnosti dítěte povolen. Povolení lze prodloužit maximálně o 6 po sobě jdoucích měsíců. Musí být ovšem splněna podmínka, že zákonný zástupce dítěte předloží úřadu práce nový lékařský posudek a pokud je to třeba, tak dle potřeby doplní nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení. Úřad práce je povinen o žádosti rozhodnout nejpozději do 30 kalendářních dnů od jejího doručení.

Jestliže žádosti o vydání povolení nebylo vyhověno a byla zamítnuta, zákon žadateli umožňuje, aby ji podal opakovaně. Pokud byla žádost o povolení zamítnuta s ohledem na stanovisko praktického lékaře uvedeného v lékařském posudku, je možné další žádost o vydání povolení k výkonu těžké činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí úřadu práce, kterým byla žádost zamítnuta. Takový výkon by mohl být povolen jen v případě, že by se zdravotní stav dítěte změnil natolik, že by lékař v novém posudku

uznal danou činnost pro dítě již za vyhovující. S ohledem na použití správního řádu je možné využít také řádných a mimořádných opravných prostředků proti rozhodnutí, kterým nebylo žádosti vyhověno.

#### **5.2.4. Zákaz výkonu činnosti dítěte**

Je nezbytné, aby úřad práce měl dostatečné právní prostředky zasáhnout v případech, kdy je prokázáno porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti a bližších podmínek stanovených ve vydaném povolení, popř. příslušných ustanovení zákoníku práce. Takovéto porušení může úřad práce zjistit z vlastní činnosti, ale také i z jiných zdrojů. Jedná se o informace od samotných občanů či dalších osob a o informace získané od úřadu pro sociálně-právní ochranu dětí. Zákon tomuto úřadu ukládá povinnost oznámit úřadu práce, který činnost povolil, veškeré činnosti odůvodňující zahájení řízení o zákazu činnosti dítěte. Také je povinen sdělit úřadu práce důvodné podezření, že dítě ztratilo zdravotní způsobilost k výkonu činnosti či k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon povolané činnosti.

Dle ustanovení § 124 úřad práce činnost zakáže, jestliže zjistí, že:

- dítě vykonává činnost bez povolení
- provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti, popřípadě jinými předpisy, nebo
- podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

Podle ustanovení § 142 se na řízení o zákazu činnosti dítěte použijí příslušná ustanovení správního řádu. Výkon činnosti úřad práce zakáže bezprostředně poté, co se o daném skutkovém stavu dozvěděl. Zákaz provede prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Tímto okamžikem zákonnému zástupci a provozovateli činnosti vzniká povinnost činnost dítěte okamžitě ukončit. Úřad práce může prohlášení o zákazu činnosti učinit písemně nebo ústně za podmínky, že ještě téhož dne vyhotoví písemné vyhotovení zákazu činnosti. Prohlášení učiněné písemně a písemné vyhotovení obdrží zákonný zástupce a provozovatel činnosti. Nejpozději do 15

kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti je úřad práce povinen vydat zákonnému zástupci odůvodněné rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte a doručit ho také provozovateli činnosti.

#### **5.2.5. Kontrolní činnost**

Příslušné úřady práce kontrolují dodržování podmínek, za kterých bylo vydáno povolení k výkonu činnosti dítěte. Dále také kontrolují, zda je výkon činnosti dítěte realizován na základě existujícího a platného povolení. Zaměstnanci úřadu práce jsou oprávněny vstupovat na místa výkonu činnosti, požadovat po provozovateli činnosti, zákonném zástupci dítěte, předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení v určených lhůtách. Dle ustanovení § 8 odst. 1 písm. i) úřad práce vede pro účely zaměstnanosti mimo jiné také evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí a údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Za porušení podmínek stanovených pro výkon činnosti dítěte mohou být příslušné subjekty postihovány. V ustanoveních § 139-141 nalezneme úpravu přestupků a správních deliktů pro oblast výkonu činnosti dítěte. U přestupků je však třeba rozlišovat, zda-li subjektem porušujícím ustanovení zákona, popřípadě povolení je fyzická osoba jako subjekt, u kterého dítě činnost vykonává, nebo se jedná o fyzickou osobu jako zákonného zástupce dítěte. Pokud fyzická osoba umožnila dítěti vykonávat činnost bez příslušného povolení nebo porušila podmínky tohoto povolení, má úřad práce právo této osobě uložit pokutu do výše 2 miliónů korun. Jestliže se tohoto jednání dopustí fyzická osoba jako zákonný zástupce, hrozí jí pokuta až do výše 100 000 korun. Pokud se takového jednání dopustí právnická osoba, pro kterou je činnost vykonávána, může ji úřad práce uložit pokutu za správní delikt do výše 2 miliónů korun.

#### **5.2.6. Náhrada škody**

Zákon o zaměstnanosti se také v § 122 odst. 5 věnuje úpravě náhrady škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti. Je zde stanoveno, že náhrady škody se řídí ustanoveními občanského zákoníku. Odpovědnost

provozovatele činnosti za škodu způsobenou dítěti bude tedy postavena na subjektivním odpovědnostním principu. Tím dochází ke zvýhodnění oproti pracovní právním vztahům dle režimu zákoníku práce, protože tam je odpovědnost zaměstnavatele za škodu založena na principu objektivní odpovědnosti.

Podle ustanovení § 420 odst. 3 občanského zákoníku bude i zde aplikována zásada presumovaného zavinění s možností exkulpace. Zákonodárce v § 122 odst. 5 v zákoně o zaměstnanosti výslovně uvádí, že povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je dána i tehdy, kdy dodržel všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kdyby zákon o zaměstnanosti tuto úpravu neobsahoval, mohli by se provozovatelé činnosti vyvinít ze své odpovědnosti poukázáním na skutečnost, že k žádnému porušení předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví z jejich strany nedošlo, a tím by docházelo k znevýhodnění dětí, jenž utrpěly při výkonu činnosti škodu.

Zákon o zaměstnanosti upravuje také výši náhrady škody způsobené dítětem provozovateli činnosti. Výše náhrady škody, kterou dítě způsobí provozovateli činnosti při výkonu činnosti, nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

Podle ustanovení § 422 občanského zákoníku bude nezletilý (dítě vykonávající činnost) odpovídat za škodu, kterou způsobí, jen za předpokladu, že bylo schopno ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Společně a nerozdílně s touto osobou bude odpovídat ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Není-li dítě pro nezletilost či duševní poruchu schopno ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Jde o zákonného zástupce nebo o jinou osobu odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno na základě rozhodnutí soudu. Taková osoba by se zprostila odpovědnosti, jestliže prokáže, že náležitý dohled nezanedbala.

Podle občanského zákoníku se posuzuje také způsob a rozsah náhrady škody. Hradí se nejen skutečná škoda, ale také ušlý zisk. Za skutečnou škodu se podle občanského zákoníku považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá

v důsledku škodné události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jeho věcí a jiných práv, jakož i hodnot ocenitelných penězi, jako jsou např. pohledávky či duševní vlastnictví, a jež představují majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.<sup>39</sup>

### **5.3. Poznatky z návštěvy úřadu práce**

V souvislosti s výkonem umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte jsem navštívila úřad práce v místě svého bydliště – tedy ve Strakoncích, abych zjistila, kolik a jaká povolení byla vydána.

Dozvěděla jsem se, že úřad práce povolení k činnosti dítěte vydal a to konkrétně-v roce 2004 to bylo 1 povolení, v roce 2005 - 9 povolení ( ale pro 1 osobu to bylo 7 povolení současně), v roce 2006 - 5, v roce 2007 - 2, v roce 2008 také 2 a letos nebylo vydáno ještě žádné povolení. Ve všech případech se jednalo vždy o povolení k výkonu reklamní činnosti – konkrétně šlo o účast v reklamách, o činnost v modelingu.

---

<sup>39</sup> Hocko, M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti, Časopis pro právní vědu a praxi č. 4/2004, str. 296-300

## Závěr

Pokud jde o mladistvé, tak jejich podíl na celkové zaměstnanosti v České republice není vysoký, protože značná část mladých lidí se takřka do dospělosti věnuje přípravě na své budoucí povolání. Avšak i tato skupina lidí se, i když třeba jen krátkodobě nebo příležitostně, zapojuje do pracovního procesu. Úkolem společnosti je chránit v zájmu budoucího rozvoje i tuto skupinu budoucích zaměstnanců.

Pokud bych měla zhodnotit dosavadní právní úpravu mladistvých, je podle mého názoru dostatečná, i když není nijak rozsáhlá a k dané problematice nenalezneme téměř žádnou soudní judikaturu. Novým zákoníkem práce č. 262/2006Sb. byla ochrana mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích ještě prohloubena a to také pod vlivem mezinárodního a evropského práva. Jedná se např. o zavedení dohledu nad mladistvým zaměstnancem konajícím noční práci v rámci přípravy na povolání, a to v případě, že je tento dohled pro jeho ochranu nezbytný. Aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, zákoník práce nově ukládá zaměstnavatelům povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců.

Negativně hodnotím pouze to, že nový zákoník práce nepřevzal ustanovení týkající se spolupráce zaměstnavatele se zákonnými zástupci mladistvého. Toto ustanovení zaručovalo mladistvému v pracovněprávních vztazích ještě větší ochranu, a proto nechápu, z jakého důvodu bylo vypuštěno. Mladiství zaměstnanci totiž většinou nemají dostatek životních zkušeností, aby se mohli správně rozhodnout v pracovněprávních záležitostech a případná rada zákonného zástupce by jim mohla v takových situacích pomoci.

Problém, který je především nutné řešit, spočívá v nedostatečném dodržování ustanovení zákoníku práce, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany mladistvého zaměstnance. Kontroly by měly být u zaměstnavatelů častější a důkladnější a sankce za zjištěná porušení předpisů by měly být ukládány důsledně.

Zákaz práce dětí mladších 15 let je také velmi přínosný, neboť je třeba zajistit zdravý tělesný a duševní rozvoj jedince a jeho vzdělání. Nelze ovšem dětem zakázat veškerou činnost, a proto úprava v zákoně o zaměstnanosti týkající se výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti je na místě. Některé aktivity a zájmy

jsou pro budoucí vývoj dítěte velmi důležité, protože obohacují a rozšiřují jeho znalosti a dovednosti. Ale i tak výkon povolené činnosti dítěte nesmí bránit jeho vzdělání, školní docházce, musí být přiměřený věku dítěte a nesmí být pro něho nebezpečný. Jak jsem již uvedla, problémem každé právní úpravy je kontrola a vynucování jejího dodržování v praxi. V praxi záleží hlavně na úřednících na úřadech práce, aby vykonávali často a důkladně kontroly výkonu činnosti dětí. Sebedokonalejší právní úprava totiž ztrácí svoji efektivitu, pokud není její dodržování sledováno a vynucováno.



## Seznam literatury

### Publikace:

1. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2007
2. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2004
3. Malý, K. a kol., Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 3. vydání, Praha, Linde, 2003
4. Galvas, M. a kol., Pracovní právo, MU, Brno, 2004
5. Součková, M. a kol., Zákoník práce komentář, 4. vydání, Praha, C.H.Beck, 2004
6. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha, Aspi, 2007
7. Nováková, J., Šilhová, K., Práce zakázané ženám a mladistvým, Praha, Práce, 1984
8. Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení - Právo v podnikání 4, Praha, Prospektrum, 1999
9. Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Praha, Anag, 2003
10. Jakubka, J., Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006, 6. vydání, Praha, Anag, 2006
11. Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, Praha, Bova Polygon, 2004
12. Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, Praha, Bova Polygon, 2007
13. Kocourek, J., Zákoník práce, Praha, Eurounion, 2008
14. Svoboda, I., Zákoník práce s komentářem, 1. vydání, Ostrava, KEY Publishing s.r.o., 2008
15. Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.9.2008, Olomouc, Anag, 2008

## **Články:**

1. Štangová, V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta doc. JUDr. Drobníkovi, PF UK, Praha, 2007
2. Jouza, L., Nové pracovní předpisy k ochraně žen a mladistvých, Právo a rodina č. 12, Praha, Linde, 2003
3. Jouza, L., Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11, Praha, Linde, 2003
4. Bayerová, M., Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9, Praha, Linde, 2003
5. Bayerová, M., Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, Právo a rodina č. 5, Praha, Linde, 2003
6. Bayerová, M., Rada Evropy a práva dítěte, Právo a rodina č. 9, Praha, Linde, 2004
7. Novotná, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět, Právo a rodina č. 5, Praha, Linde, 2002
8. Novotná, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (2.část), Právo a rodina č. 6, Praha, Linde, 2002
9. Novotná, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (3.část), Právo a rodina č. 7, Praha, Linde, 2002
10. Lužná, R., Pracovní podmínky mladistvých, Právo a rodina č. 3, Praha, Linde, 2005
11. Jílek, D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990
12. Hocko, M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi č. 4/2004
13. Šimerka, P., Nový zákoník práce schválen, Práce a mzda č. 7-8, Praha, Aspi, 2006

## **Právní předpisy:**

1. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době
2. zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí

3. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
4. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
5. ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
6. zákon č. 94/1963 Sb., o rodině
7. vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
8. zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
9. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

#### **Mezinárodní úmluvy:**

1. Úmluva MOP č. 5, o práci dětí v průmyslu z roku 1919
2. Úmluva MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973
3. Úmluva MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce z roku 1999
4. Deklarace práv dítěte z roku 1959
5. Úmluva o právech dítěte z roku 1989
6. Evropská sociální charta z roku 1961
7. Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996
8. Charta základních sociálních práv pracujících Společenství z roku 1989
9. Směrnice Rady č. 94/33/EC, o ochraně mladistvých pracovníků z roku 1994

## **Resumé**

The topic of my diploma paper has been chosen carefully according to my great interest in this area. I grasped at the chance to describe the topic according to the history, evolution, and current legal situation of youth workers. This paper analysis the position of youth workers on the aggregate labour market, employers' responsibilities and legal duties to them, and their rights in the contrast of adult workers. It also analysis how the Czech legal system protects youth workers' physical and mental health. Furthermore, I assess employment law concerning cultural, artistic, advertising and sport matters.

As a result of the massive resources review of the labour law can be said that current legal protection of youth workers is satisfactory. On the other hand one could mention that the new labour code does not include establishment of cooperation between the employer and legitimate representatives of young workers as it was set in former legislation. In my opinion this section should have been kept in effect because of better protection of young workers.

The problem which needs to be solved nowadays is the poor direct labour law supervision. Even perfect legislation fails without a consistent and full law-abidance monitoring and law enforcement support by authorities. Violations of the law should be properly classified and followed by an appropriate fine. The penalty should guarantee law-abiding by employers. The main reason is generally youth workers ignorance of the labour law, their inexperience, and a small courage to fulfil their rights.

The children's working restriction (only culture, sport, artistic, advertising fields of activities) induces the healthy physical and mental development. The execution of an allowed job cannot be in conflict with youth worker's age, proper school attendance, and safety rules. From my point of view the legal system covering the youth workers' area is well built and reasonable. As mentioned above, generally, the issue for each and every legislation system is the exaction of the law and law-abidance.

**Název diplomové práce v anglickém jazyce**

special working conditions for youth

**Klíčová slova**

- mladiství, pracovní podmínky
- youth, working conditions