Závěr

Cílem této diplomové práce bylo podat výklad o právní úpravě týkající se zaměstnávání mladistvých se zaměřením na zákoník práce. V rámci snahy o ucelenější rozebrání tématu jsem se zabýval také výkonem umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, který je upraven v zákoně o zaměstnanosti. V tomto případě sice nejde o zaměstnávání mladistvých, ale jde o specifické činnosti osob mladších 15 let, na které se zákoník práce nevztahuje. Učinil jsem tak z důvodu snahy o komplexní zachycení tématu.

Pokud jde o zákoník práce, právní úpravu pracovních podmínek mladistvých najdeme zejména v části X. hlavě IV. – v ustanoveních § 243 a násl. NZPr. Ačkoliv jde pouze o pět paragrafů, tedy o úpravu nepříliš rozsáhlou, ochrana tím poskytovaná mladistvým je považována za dostačující.

Základní koncepce ochrany mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích byla víceméně přejata ze starého zákoníku práce s některými odchylkami, o kterých pojednávám v páté kapitole této práce, která se zabývá srovnáním starého a nového zákoníku práce a případné změny hodnotí.

Můžeme říci, že nový zákoník práce, zák. č. 262/2006 Sb., tedy platná a účinná právní úprava pracovních podmínek mladistvých v ČR, vyhovuje požadavkům na něj kladených praxí, pokud jde o zvláštní ochranu a péči o mladistvé v pracovněprávních vztazích a je v souladu jak s komunitárním právem, tak se závazky vyplývajícími z mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána.

Hlavním problémem, se kterým jsem se potýkal při zpracování diplomové práce, byl nedostatek materiálů, ze kterých bych mohl čerpat. Ačkoliv nový zákoník práce nabyl účinnosti již k 1. lednu 2007, stále u nás neexistuje příliš odborných publikací a článků, které by se problematikou zaměstnávání mladistvých zabývaly a často se stává, že zejména odborné články na sebe navazují a jeden z druhého čerpá. Nejkomplikovanější pro mě asi bylo srovnání ustanovení starého a nového zákoníku práce, pokud jde o pracovní podmínky mladistvých. Není problém vyložit ustanovení starého zákoníku práce a nového zákoníku práce, ale komplikovanější je najít rozdíly a zhodnotit je zejména z toho důvodu, že změny, které přinesl nový zákoník práce v této oblasti jsou minimální.

Mezi největší problémy nového zákoníku práce, pokud jde o pracovní podmínky mladistvých, patří zejména nepřevzetí ustanovení ukládající povinnost zaměstnavateli spolupracovat se zákonnými zástupci mladistvého ohledně vzniku a zejména zániku jeho pracovního poměru. Smysl této povinnosti spočíval zejména v tom, aby byl zákonný zástupce o určitých úkonech včas informován a mohl mladistvému, který ještě nemá potřebné životní zkušenosti, vhodně poradit a tím předejít jeho neuváženým rozhodnutím. Proto podle mého názoru nepřevzetí ustanovení předchozí úpravy do nového zákoníku práce vnímám spíše jako krok zpět. Z toho důvodu by se legislativci touto problematikou ještě měli zabývat a tento nedostatek novelou napravit.

V souvislosti s přijetím nového trestního zákona (zák. č. 40/2009 Sb.), který do našeho právního řádu přináší celou řadu změn – mimo jiné i snížení věkové hranice trestní odpovědnosti z 15 na 14 let, navrhuji snížení věkové hranice pro vznik pracovněprávní způsobilosti zaměstnance z dnešních 15 (jak upravuje § 6 odst. 1 NZPr) také na 14 let. Důvodem, který mě k tomuto návrhu vede, je skutečnost, že stále více mladých lidí nabývá první pracovní zkušenosti již před dovršením 15. roku věku. Jde sice o práci, která se vykonává v rozporu s pracovněprávními předpisy, ale často je velmi složité to zaměstnavateli prokázat a uložit mu za to případnou sankci. Proto by takovéto snížení věku pro nabytí pracovněprávní způsobilosti jednak reagovalo na situaci v praxi, jednak poskytovalo ochranu osob mladších 15 let v pracovněprávních vztazích. Jsem si vědom, je to velmi diskutabilní záležitost a odborníci na ni budou mít diametrálně odlišné názory. Je ale otázkou, zda by se praxe měla přizpůsobit právní úpravě nebo právní úprava praxi?

I přes výše uvedené náměty považuji úpravu nového zákoníku práce ohledně zvláštních pracovních podmínek mladistvých jako velmi zdařilou a zcela dostačující.