Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Pavel Tomek

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 23. července 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem v ní vyznačil všechny prameny, z nichž jsem čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne 23. července 2009

Pavel Tomek

Poděkování

Děkuji paní JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

Obsah:

Úvod **1**

1. Historický vývoj právní úpravy pracovních podmínek mladistvých na našem území **3**

1.1 Počátky ochrany práce dětí a mladistvých 3
1.2 Úprava práce dětí a mladistvých za první republiky 6
1.3 Pracovněprávní úprava za nacistické okupace a v období po osvobození 9
1.4 Kodifikace pracovního práva (zák. č. 65/1965 Sb., zák. č. 262/2006 Sb.) 10

2. Vývoj mezinárodní ochrany práv mladistvých **19**

2.1 Vztah mezinárodního práva k vnitrostátnímu právu České republiky 19
2.2 Mezinárodní organizace práce 20
2.3 Mezinárodní unie pomoci dětem 26
2.4 UNICEF 26
2.5 Organizace spojených národů 27
2.6 Rada Evropy 30

3. Ochrana práce mladistvých v oblasti evropského práva **34**

4. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých v ČR **37**

4.1 Pojem mladistvého 38
4.2 Ústavněprávní základ zvláštních pracovních podmínek mladistvých 38
4.3 Hmotněprávní základ zvláštních pracovních podmínek mladistvých 39
4.4 Pracovněprávní způsobilost zaměstnance 40
4.5 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým 41
4.6 Přiměřenost prací pro mladistvé 42
4.7 Zakázané práce 43
4.8 Zákazy stanovené vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. 45
4.9 Seznamy mladistvých zaměstnanců 48
4.10 Lékařská vyšetření mladistvých 49
4.11 Další aspekty ochrany mladistvých 49
4.11.1 Délka týdenní pracovní doby 50
4.11.2 Práce přesčas 50
4.11.3 Noční práce 51
4.11.4 Přestávka v práci 52
4.11.5 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami 52
4.11.6 Nepřetržitý odpočinek v týdnu 53
4.11.7 Informace a pokyny o BOZP 54
4.11.8 Informování a projednání 54
4.11.9 Shrnutí 55

5. Srovnání platné právní úpravy s právní úpravou účinnou do 31. 12. 2006 ..... **56**

5.1 Stanovení délky týdenní pracovní doby 57
5.2 Spolupráce zaměstnavatelů se zákonnými zástupci 58
5.3 Způsob odměňování v práci 59
5.4 Vedení seznamu mladistvých zaměstnanců 60
5.5 Lékařská vyšetření 60
5.6 Shrnutí 61

6. Právní úprava dětské práce v zákoně o zaměstnanosti 62

6.1 Umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte 62
6.2 Negativní vymezení pojmu činnost dítěte 64
6.3 Žádost o povolení 64
6.4 Řízení o povolení výkonu činnosti dítěte 65
6.5 Povolení výkonu činnosti dítěte 66
6.6 Obsah a časové vymezení povolení 67
6.7 Doba odpočinku a některé zákazy 67
6.8 Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte 68
6.9 Shrnutí 69

7. Zaměstnávání dětí v číslech 70

Závěr 73

Seznam zkratek 75

Seznam použité literatury a pramenů 76

Seznam příloh 80

Přílohy 81

Abstract 84

Úvod

Mladiství patří mezi kategorii zaměstnanců, kteří se významným způsobem podílejí na trhu práce a jsou tedy důležitým zdrojem pracovních sil. Tyto osoby jsou s ohledem na svůj věk, fyzickou a psychickou vyspělost subjektem zvláštní ochrany a péče v pracovněprávních vztazích. Důvod tohoto zvláštního zacházení oproti ostatním zaměstnancům je víceméně prostý – zájem na zachování kontinuity jejich zdravého rozvoje. Jde tedy o osoby, které nemají být přetěžovány fyzicky namáhavými pracemi způsobilými ohrozit jejich organismus a pracemi, pro které nemají potřebné zkušenosti, které se získávají zpravidla až s přibývajícím věkem. Proto je nutné je před těmito pracemi chránit. Z výše uvedených důvodů dochází k přijímání právních předpisů, které mají nedospělé zaměstnance před negativními vlivy práce chránit a tím zajistit jejich zdravý a nerušený vývoj. Ochrana mladistvých sleduje mimo jiné i zájem na tom, aby výkon práce nebyl překážkou jejich vzdělávání.

Téma této práce jsem si zvolil nejenom z důvodu osobní zkušenosti s prací mladistvých, ale i protože spolu se zaměstnáváním mladistvých vyvstává stále více problémů, které je třeba odborně řešit, přičemž je malé množství kvalifikovaných osob, které jsou schopny nebo ochotny se jejich řešením v praxi zabývat. Je tomu tak zejména proto, že nejde z hlediska příjmů o příliš ekonomicky zajímavou oblast pracovního práva.

Cílem této práce je podat komplexní výklad o problematice zvláštních pracovních podmínek mladistvých se zaměřením na českou právní úpravu. Vzhledem k šíři tohoto tématu se nelze každou jednotlivou otázkou zabývat do sebemenšího detailu. Proto se nesnažím o vyčerpávající výklad této problematiky, ale spíše o komplexnost výkladu a kritické zhodnocení právní úpravy týkající se této oblasti pracovního práva.

První kapitola se zabývá historickým vývojem právní úpravy pracovních podmínek mladistvých na našem území a to již od vlády Josefa II. do současnosti a podává výklad o nejvýznamnějších právních předpisech týkajících se této problematiky.

Druhá kapitola pojednává o vývoji mezinárodní ochrany práv mladistvých. Blíže se zaměřuje na mezinárodní organizace jako subjekty mezinárodního práva veřejného a zejména na jimi přijaté dokumenty (zpravidla ve formě mezinárodních smluv). Vzhledem k tomu, že ani na vnitrostátní, ani na mezinárodní úrovni nedocházelo k respektování významu pojmů dětí a mladistvých, tak v první i druhé kapitole se do jisté míry dotýkám při výkladu právních dokumentů, které upravují dětskou práci.

Třetí kapitola upravuje ochranu práce mladistvých v oblasti evropského práva se zaměřením na Chartu základních sociálních práv pracujících Společenství a zejména na směrnici Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Čtvrtá kapitola se nazývá „Zvláštní pracovní podmínky mladistvých“ a jak již z názvu vyplývá, jde o vlastní jádro této práce. Zabývá se odchylkami od obecné úpravy podmínek ostatních pracovníků v pracovněprávních vztazích. Snaží se podat ucelený výklad o pracovních podmínkách mladistvých, jak je upravuje zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pátá kapitola srovnává platnou a účinnou právní úpravu, tedy zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s právní úpravou účinnou do 31. prosince 2006, tedy se starým zákoníkem práce, zák. č. 65/1965 Sb. V rámci toho je důraz kladen na zachycení nejvýznamnějších změn, které přinesl nový zákoník práce oproti předchozí úpravě a jejich zhodnocení.

Šestá kapitola pojednává o právní úpravě dětské práce v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který umožňuje dětem za podmínek stanovených tímto zákonem výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti, pokud k tomu mají zvláštní povolení. Jde vlastně o úpravu dětské práce, která je v souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES.

Sedmá kapitola je praktickou částí této diplomové práce. Blíže se zabývá problematikou výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte se zaměřením na statistické údaje související s povolovací činností úřadů práce, které o povolení výkonu výše uvedených činností dítěte rozhodují.

Na závěr shrnu úpravu zvláštních pracovních podmínek mladistvých v českém právu, poukáži na nedostatky a uvedu náměty de lege ferenda.

1. Historický vývoj právní úpravy pracovních podmínek mladistvých na našem území

Právní úprava pracovních podmínek dětí a mladistvých je výsledkem historického vývoje, který nastíním v této kapitole. Zaměřím se na nejvýznamnější právní předpisy, které se touto problematikou zabývají a uvedu, v čem lze spatřovat jejich přínos.

1.1 Počátky ochrany práce dětí a mladistvých

V 18. století dochází na našem území k rozvoji manufaktur, s čímž se však střetával problém nedostatku volné pracovní síly, která byla stále ještě vázána v nevolnickém systému na feudální velkostatky. Proto se nelze divit tomu, že první manufaktury vznikají především jako podniky šlechtické, založené na práci nevolníků, příp. trestanců. V manufakturách bylo využíváno také práce tuláků a bezprizorních dětí, které pokud byly starší 14 let, nebyly vraceny rodičům či příbuzným, ale dávány do nalezinců, které byly zřizovány při těchto manufakturách. Známá byla manufaktura v Bělé pod Bezdězem nebo Horním Litvínově, ve které v roce 1775 pracovalo 30 dětí bez mzdy za stravu a ubytování.[1] Nedostatečná strava, špatná hygiena a nadměrné přetěžování měly za následek vysokou úmrtnost těchto dětí. Zatímco pracovní poměry na panstvích již byly upraveny alespoň rámcově robotními patenty, pracovní poměry v manufakturách a nově zakládaných továrnách byly prakticky ponechány na vůli podnikatelů. Teprve koncem 18. a počátkem 19. století začínají být vydávány právní předpisy, které upravují pracovní podmínky dělníků, zejména pracujících dětí a žen.

Vzhledem k tomu, že zaměstnávání nedospělých pracovníků vedlo nejenom k zanedbávání jejich školní docházky, ale mělo i velmi nepříznivý vliv na jejich tělesné a duševní zdraví, které bylo zatěžováno stejně jako u dospělých pracovníků, bylo nutné se začít touto problematikou zabývat a řešit ji.

Již za vlády Josefa II. docházelo k přijímání prvních právních předpisů směřujících k ochraně zaměstnaných dětí. Šlo konkrétně o **Dvorský dekret**, který byl vydán 20. listopadu 1786 a který stanovil základní požadavky hygieny u pracujících

[1] MALÝ, K. a kol., Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 3. vydání, Linde, Praha 2003, s. 169

dětí. Nařizoval, aby chlapci a děvčata byli v manufakturních ubytovnách ubytováni odděleně, aby na každém lůžku spalo jen jedno dítě (nikoliv čtyři až pět dětí). Děti měly být alespoň jedenkrát týdně umyty a učesány a každý osmý den měly dostat čisté prádlo. Mimo jiné byl v této době zaveden nedělní klid. Tím došlo k položení základů ochranného zákonodárství, které bývá někdy nazýváno také jako zákonodárství tovární.[2]

V roce 1842 vyšel **Dvorský dekret**, který umožňoval zaměstnávat děti s povolením obecního představenstva až od 9 let za předpokladu, že navštěvovaly alespoň tři roky školu, a od 12 let, pokud školu nenavštěvovaly vůbec. Pro děti do 12 let byla pracovní doba stanovena na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně.[3] Překročení těchto ustanovení bylo sankcionováno peněžitou pokutou.

Pod vlivem liberalistické koncepce se postupně vyvíjí i ustanovení o pracovní době. Původně nebyla nikterak omezená a její úprava byla ponechána na dohodě mezi podnikatelem, tedy zaměstnavatelem a pracujícím, coby zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že jejich postavení nebylo natolik rovné, jak se původně představovalo, bylo nutné do této problematiky zasáhnout a regulovat ji.

Dne 20. prosince roku 1859 byl přijat **císařský patent č. 227/1859 ř. z., jímž se vydává řád živnostenský**. Podstatnou částí patentu byly předpisy pracovněprávní. Upravil využívání dětské práce a to tím způsobem, že zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do 10 let a děti od 10 do 12 let bylo možné zaměstnávat, jen pokud o to požádal jejich otec. Stanovil maximální délku pracovní doby pro děti mladší 14 let na 10 hodin denně, pro děti do 16 let na 12 hodin denně. V dalších ustanoveních zakázal noční práci dětí do 16 let, ale existovala možnost povolení výjimky u nepřetržitých provozů pro děti do 16 let. Výše uvedené pracovní podmínky zakotvené v živnostenském řádu se však vztahovaly jen na podniky, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců ve společných dílnách a nevztahovaly se na oblast zemědělství a lesnictví, hornictví, dopravu a domácí průmysl. Takže pokud nebyly splněny požadavky týkající se počtu zaměstnanců a oblasti působnosti zaměstnavatele upravené živnostenským řádem, tohoto předpisu se nepoužilo, což mělo za následek vyloučení z takto upravené ochrany.

Dne 8. března 1885 byla vydána **druhá novela živnostenského zákona (tzv. dělnická, zákon č. 22/1885 ř. z.)**, která nově upravovala pracovní poměry dělníků

[2] BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2007, s. 22
[3] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 22

v továrnách. Byla upravena maximální pracovní doba, a to v délce 11 hodin denně. Pracovní doba dětí mezi 12-14 lety byla stanovena na 8 hodin denně. Používání dětí v řemeslných podnicích do 12 let a v továrnách do 14 let bylo zakázáno. Zároveň byla stanovena výjimka pro děti do 16 let jen u „lehčích" prací v továrnách, přičemž tu byla pracovní doba omezena na 11 hodin denně. Novela se v některých ustanoveních také dotkla úpravy učebního poměru, zaměstnání těhotných žen, atd.

K dalšímu významnému počinu v oblasti ochranného zákonodárství došlo v 80. letech 19. století, kdy přijetím **zákona o zřizování živnostenských dozorců** z roku 1883 byla vytvořena zvláštní inspekce, jejímž úkolem bylo dohlížet nad dodržováním zákonných předpisů na ochranu života a zdraví dělníků v řemeslných, průmyslových a obchodních podnicích, a to především v pracovní době. To mělo za následek zavedení možnosti kontroly výše uvedených podniků, ale i možnost udělování případných sankcí ze strany veřejné moci.

Pokud jde o oblast hornictví, byl pro úpravu pracovních podmínek v hornictví přijat **císařský patent č. 146/1854 ř. z., jímž se vydává obecný zákon horní.** Tímto předpisem však nebyly pracovní podmínky dětí dotčeny, protože neobsahoval žádné ustanovení, které by se týkalo úpravy práce této ohrožené kategorie osob. Z toho tedy vyplývá, že ji připouštěl prakticky v neomezené míře, neboť toliko zavazoval vlastníka dolu k vydání pracovního řádu, který pak musel pod trestem peněžité pokuty dodržovat. Avšak zda v něm upraví práci dětí a v jakém rozsahu nechal na jeho volné úvaze. K významným změnám došlo až v 80. letech 19. století, kdy pod vlivem hornických bouří byla přijata novela horního řádu, tedy **zákon č. 115/1884 ř. z.**, **o zaměstnávání mladistvých pracovníků a žen, pak o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví.** Na jeho základě byla dovolena práce dětí již od 12 let, avšak jen na povrchu a se souhlasem rodičů. V dolech mohly být zaměstnávány děti od 12 do 14 let (jen na povrchu), nesměly pracovat v noci a o nedělích. Dívky do 18 let směly rovněž být na dolech zaměstnávány jen na povrchu.[4] **Ministerské nařízení č. 146/1907 ř. z.** ponechalo plně v platnosti předchozí úpravu s tím, že se kladl důraz na takové rozvržení pracovní doby, která by nepřekážela školní docházce a která by dodržovala přestávky v práci. Dětem byla současně zakázána práce v noci, tj. práce mezi 8. hodinou večerní a 5. hodinou ranní. Dívky do 18 let se směly zaměstnávat jen na povrchu, jinak však

[4] MALÝ, K. a kol., cit. op., s. 245

neomezeně. K omezení, respektive vyloučení dětské práce došlo přes neochotu vlády tím, že si to vynutil tlak hornických organizací a zejména k tomu přispěl rozvoj důlní techniky. V roce 1907 podle vládního zjištění pracovalo v hornictví jen 18 dětí a v roce 1908 již jen 5 dětí.[5]

1.2 Úprava práce dětí a mladistvých za první republiky

V letech 1918 až 1921 bylo vydáno několik významných předpisů upravujících práci dětí a žen. Jedním z prvních významných počinů bylo přijetí **zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době.** Nejenom, že pevně stanovil denní pracovní dobu na osm hodin s určitými výjimkami pro určitý okruh zaměstnanců, kteří měli až dvanáctihodinovou pracovní dobu (např. o kuchařky, chůvy, vychovatelky, atd.), týdenní pracovní dobu, přestávky v práci, práci přesčas a noční práci, ale obsahoval i závazné ustanovení týkající se mladistvých zaměstnanců. Konkrétně:

- v podnicích provozovaných podle živnostenského řádu nebo v podnicích živnostenskému řádu podřízených nesměly být námezdně zaměstnávány děti, dokud neukončily povinnou školní docházku a zároveň nedosáhly věku 14 let,
- mladiství zaměstnanci mužského pohlaví do 16 let a ženského do 18 let stáří se směly užívat jen k lehkým pracím, které nebyly na újmu jejich zdraví a nepřekážely jejich tělesnému vývoji,
- mladiství zaměstnanci do 18 let stáří nesměli pracovat nepřetržitě déle než čtyři hodiny,
- noční práci (tedy od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní) mohli vykonávat pouze zaměstnanci mužského pohlaví, starší 16 let, platil zákaz nočních prací pro ženy.

Dalším významným prvorepublikovým zákonem, který se primárně zaměřil na právní úpravu práce dětí, byl **zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí**. Jeho úkolem bylo zamezit využívání práce dětí do 14 let za plat nebo pravidelně i bez odměny. Prací dětí podle tohoto zákona se rozumělo užívání dětí k jakýmkoliv činnostem buď za plat, nebo bez zvláštní odměny. Zároveň bylo stanoveno, co prací dětí není. Prací dětí není zaměstnávání dětí jen za účelem vzdělávacím nebo výchovným, užívání dětí k ojedinělým úkonům, zaměstnávání vlastních dětí lehkými, byť

[5] MALÝ, K. a kol., cit. op., s. 247

i pravidelnými krátkodobými úkony v domácnosti. Zákon rozeznával vlastní děti, kterými byly děti, které žily ve společné domácnosti se zaměstnavatelem a byly s ním do třetího stupně spřízněny nebo sešvagřeny, nebo byly jím přijaty za vlastní nebo za schovance, nebo byly jeho poručenci. Ostatní se považovaly za děti cizí. Práce dětí podle tohoto zákona byla povolena, pokud tím děti nebyly poškozovány na zdraví a ohrožovány v tělesném a duševním vývoji nebo v mravnosti a pokud tím nezanedbávaly školní docházku. Důraz se tedy kladl na zdravý duševní a tělesný vývoj dítěte, který je na rozdíl od dospělých pracovníků mnohem zranitelnější a případné narušení jejich vývoje může mít nezvratné následky, proto je lepší se zaměřit na prevenci, než na odstraňování následků, které jsou často již nenapravitelné. Práce dětí mladších 12 let byla zakázaná, avšak tento zákaz se nevztahoval na lehké práce dětí v zemědělství a v domácnosti, pokud tyto děti dosáhly alespoň 10 let věku. V ostatních odvětvích mohly být děti starší 12 let zaměstnávány zcela výjimečně. Dále zákon stanovil, že ve dnech školního vyučování děti nesměly být zaměstnávány pracemi déle než dvě hodiny. Došlo také ke stanovení určitých omezení, týkajících se zákazu ukládání prací před dopoledním vyučováním a dvě hodiny před vyučováním odpoledním. Pokud šlo o práce v zemědělství a v domácnosti, omezoval se všeobecně zákaz na dvě hodiny přímo před vyučováním a po skončení vyučování měl být poskytnut dítěti alespoň hodinový odpočinek. Ve dnech školního volna nesměly být děti zaměstnávány prací déle než 4 hodiny denně, pokud šlo o práce v zemědělství a v domácnosti, nesměly tyto práce trvat déle než 6 hodin denně. Stejně tak byl stanoven zákaz zaměstnávání děti v neděli a ve dnech náboženských svátků. Při pracích v zemědělství a v domácnosti musel být dětem v noci poskytnut nepřetržitý klid v délce alespoň 10 hodin. Za noční klid se považovala doba mezi 8. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. V ostatních oborech platil zákaz zaměstnávání dětí mezi 8. hodinou večerní a 7. hodinou ranní. Existovaly také výjimky z ustanovení o omezení pracovní doby pro tzv. neodkladné práce přechodné povahy, které musely být vykonány z veřejných důvodů nebo z důvodů naléhavé potřeby (v zemědělství zejména k zajištění ohrožené úrody). Každý den takové odchylky, týkal-li se cizích dětí, bylo třeba oznámit obecnímu úřadu, který o tom učinil záznam v seznamu pracujících dětí, který vedl. V zemědělství a v domácnosti bylo povoleno zaměstnávat děti v neděli a ve dnech nařízených svátků neodkladnými pracemi pravidelně. Zákon byl natolik pokrokový, že

stanovil seznam zakázaných provozoven, ve kterých nebylo dovoleno zaměstnávat děti a seznam prací, které děti nesměly vykonávat. Tyto seznamy mohl ministr sociální péče ještě doplnit a nařídit další omezení v oblasti dětské práce. Platil zákaz dětské práce v provozu hostinské a výčepnické živnosti (včetně nalévání nápojů a obsluhy hostů) a při veřejných představeních a produkcích. V zákoně nalezneme i úpravu mzdy poskytované zaměstnavatelem cizímu dítěti. Ta mohla mít peněžitou podobu nebo na místo toho podobu poskytnutého ubytování, šatstva, potravin a školních potřeb. Platil však zákaz poskytování lihových nápojů a tabáku jako odměnu za dítětem vykonanou práci. Zaměstnávání cizích dětí bylo spojeno s povinností učinit o tom ohlášení obecnímu úřadu, který o tom vedl záznamy (také zaměstnavatel vedl seznam zaměstnaných dětí) a požádat obecní úřad o vydání zvláštního pracovního lístku. Pracovní lístek se vydával v řízení, které nebylo zpoplatněno a zákon upravoval jeho postup. Pracovní lístek se vydával na dobu nejdéle 1 roku a podmínkou k jeho vydání byl souhlas zákonného zástupce a příslušné školní správy. Pokud pracovní poměr trval déle, musela být podána žádost o jeho obnovení. Měl-li obecní úřad nebo školské zařízení pochybnosti o způsobilosti dítěte konat danou práci, byla na náklady zaměstnavatele nařízena lékařská prohlídka takového dítěte. Lékař mohl odepřít vydání pracovního lístku, pokud to bylo v zájmu dítěte. Zákon také pamatoval na opravný prostředek proti odepření vydání pracovního lístku, kterým byla stížnost, která musela být podána ve lhůtě do 14 dnů u nadřízeného úřadu. Zaměstnavatel byl povinen pracovní lístek po celou dobu výkonu zaměstnání dítěte uchovat a zpřístupnit jej příslušným dozorčím orgánům, které dohlížely nad dodržováním ustanovení zákona. Zákonem byly uloženy zvláštní oznamovací povinnosti např. učitelů, lékařů, orgánů duchovní správy nad porušování ustanovení tohoto právního předpisu příslušným orgánům. Dozorčí orgány mohly v případě porušení zákonem stanovených povinností při zaměstnávání dětí odejmout pracovní lístek, určitou práci dítěti zakázat, uložit pokutu podle tohoto zákona, stanovit zvláštní podmínky nebo dokonce podle potřeby zahájit i trestní řízení. Zákon velice podrobně upravoval problematiku zaměstnávání dětí. Jeho přínos spočíval zejména v tom, že se snažil omezit využívání práce dětí mladších 14 let za plat nebo pravidelně i bez odměny, stanovil také kolik hodin denně mohlo dítě mladší 14 let pracovat, dobu odpočinku, odměnu za práci a vymezil také práce a provozovny zakázané dětem, což bylo v poválečném Československu chápáno

jako velmi pokrokové. Jediný zápor snad můžeme spatřovat v tom, že domácká práce dětí zůstala zákonem bez povšimnutí. Na dobu, kdy vznikl, byl považován za zákon moderní, který s minimálními zásahy řešil problematiku zaměstnávání dětí až do roku 1965, kdy byl přijat zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb.

Práce dětí se týkaly i mezinárodní smlouvy, které Československá republika ratifikovala. V podstatě zde nebyly rozpory s právní úpravou, kterou přinesl zákon č. 420/1919 Sb. z. a n.[6]

V roce 1931 začaly být utvářeny **poradní sbory pro ochranu pracující mládeže**. Tyto sbory měly funkci informativní a iniciativní, což znamenalo, že se zabývaly náměty na zlepšení pracovního zákonodárství týkajícího se mladých lidí a navrhovaly eventuálně změny. V čele této sítě stál ústřední poradní sbor pro ochranu pracující mládeže, jehož členy jmenoval ministr sociální péče.[7] Tyto orgány tedy mohly zasahovat do legislativního procesu a tím hájit zájmy pracující mládeže, což lze chápat jako další pokrok v této oblasti.

Zákonem č. 131/1931 Sb. z. a n. byly zřízeny **pracovní soudy**, které řešily spory v oblastech pracovněprávních vztahů. Pracovní spory do té doby projednávaly obecné soudy a správní úřady. Pracovní soudy navazovaly na činnost soudů živnostenských, které nahradily. Ke změně názvu došlo kvůli rozšíření jejich působnosti. Laičtí přísedící těchto soudů byly jmenováni prezidentem zemského soudu z osob navržených ústředními odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů.[8]

1.3 Pracovněprávní úprava za nacistické okupace a v období po osvobození

V letech nacistické okupace (1939 – 1945) byla ponechána v platnosti dřívější pracovněprávní úprava, která však byla významným způsobem ovlivněna vnesenými nacistickými opatřeními jako např. nucenou prací, diskriminací v zaměstnání spojenou s perzekucí a fyzickou likvidací některých skupin obyvatelstva, atd.

Po osvobození našich zemí od nacistické okupace nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu. Ostatní pracovní

[6] MALÝ, K. a kol, cit. op., s. 335
[7] MALÝ, K. a kol., cit. op., s. 335
[8] § 6 odst. 1 zákona č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech)

zákonodárství bylo ponecháno v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy.[9] Můžeme tedy mluvit o diskontinuitě právní úpravy k předpisům z doby okupace a kontinuitě k předpisům prvorepublikovým, na které se opětovně navázalo.

1.4 Kodifikace pracovního práva (zák. č. 65/1965 Sb., zák. č. 262/2006 Sb.)

Po únoru 1948 si komunistické vedení dalo za úkol přebudovat právní řád podle socialistických principů. A tak pracovněprávní předpisy byly postupně nahrazovány předpisy novými, které vyhovovaly sociálně-politickým poměrům tehdejší společnosti. Důraz byl kladen na sjednocení pracovněprávní úpravy jako výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Sjednocovací proces byl vyvrcholen přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. (dále jen „ZPr“), byl vydán v roce 1965 a účinnosti nabyl k 1. lednu 1966. Šlo o zákon kodexového typu, který kodifikoval celou oblast pracovního práva, a tak se není čemu divit, že obsáhl i materii zaměstnávání mladistvých. Návrh připravila Ústřední rada odborů, protože tehdy neexistovalo ministerstvo práce a péče o pracovněprávní záležitosti spadaly do její kompetence v souladu s tehdy proklamovanou tezí o přenášení státních funkcí na společenské organizace.[10] Jeho typickými rysy byly:

Jednotnost právní úpravy, což znamenalo, že zákoník práce provedl jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi (tj. v podniku, úřadu, ústavu).

Komplexnost právní úpravy, protože zákoník práce upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem (prováděcí předpisy upravovaly otázky, kterých se týkaly častější změny).

Kogentnost právní úpravy spočívá v tom, že převážná většina ustanovení tohoto zákoníku měla kogentní charakter, které neumožňovaly sjednat odchylnou úpravu (ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů).

Osamostatnění právní úpravy, protože zákoník práce upravoval i obecné otázky právní úpravy jako je např. právní subjektivita, právní úkony a jejich neplatnost. To mělo

[9] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 26
[10] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 27

za následek osamostatnění pracovního práva od ostatních právních odvětví, se kterými postupně vznikalo a vyvíjelo se. Pracovní právo se tedy stalo samostatné na ostatních odvětvích právního řádu a současně došlo k vyloučení subsidiárního použití jiných právních odvětví (samozřejmě s výjimkou práva ústavního).

Zákon definoval pojem mladistvého zaměstnance. Mladistvý zaměstnanec byl dle ustanovení § 274 odst. 2 ZPr zaměstnanec mladší než 18 let. Vzhledem k tomu, že nelze zkoumat fyzickou a psychickou vyspělost každé jednotlivé osoby individuálně, byla horní věková hranice pro zvláštní nakládání s mladistvými v pracovněprávních vztazích stanovena pevně. Vláda mohla zákaz výkonu některých prací rozšířit i na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých, tedy do 21 let (dle § 167 odst. 4 ZPr). Co se týče dolní věkové hranice, ta v zákoníku práce výslovně uvedena není, proto tedy vycházíme z ustanovení § 11 odst. 1 ZPr, které se zabývalo vznikem pracovněprávní způsobilosti zaměstnance. Tato způsobilost zpravidla vznikala dnem, kdy fyzická osoba dosáhla 15 let věku. Z toho tedy vyplývá, že mladistvým zaměstnancem byla dle této úpravy fyzická osoba (zaměstnanec) mezi 15. a 18. rokem věku.

Zákon zakazoval ve svém ustanovení § 11 odst. 2 ZPr práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších do skončení povinné školní docházky, avšak těmto osobám byla zároveň stanovena možnost vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, kterým je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon upravoval pracovněprávní způsobilost zaměstnance v ustanovení § 11 ZPr. Pracovněprávní způsobilostí se rozumí způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti jako zaměstnanec. Tato způsobilost vznikala, pokud dále nebylo stanoveno jinak dnem, kdy fyzická osoba dosáhla 15 let věku (§ 11 odst. 1 ZPr). To znamená, že rovněž jeden z nejdůležitějších pracovněprávních úkonů, pracovní smlouvu, mohla fyzická osoba uzavřít nejdříve v den svých patnáctých narozenin, a to i v případě, že byla ještě žákem základní školy. Jako den nástupu do práce však nemohl být v pracovní smlouvě sjednán den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončila povinnou školní docházku.[11] Výjimkou ze zásady, že pracovněprávní způsobilosti se nabývalo dosažením 15. roku věku, bylo

[11] ŠTANGOVÁ, V., K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnání č. 1/1996, s. 19

ustanovení § 11 odst. 3 ZPr, podle něhož bylo možné platně uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (§ 176 ZPr) nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhl 18 let věku. Dohoda uzavřená s mladším zaměstnancem byla neplatná. Způsobilost k právním úkonům neměl zaměstnanec jednající v duševní poruše, která ho činila neschopným k právním úkonům (§ 242 odst. 1 písm. d ZPr). Zákon také pamatoval na problematiku pozbytí způsobilosti k právním úkonům v ustanovení § 12 ZPr. Zaměstnanec mohl pozbýt způsobilost k právním úkonům zcela nebo zčásti pouze rozhodnutím soudu. Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změnil nebo zrušil, změnily-li se nebo odpadly-li důvody, které k nim vedly (§ 12 odst. 4 ZPr).

Zákon také stanovil celou řadu povinností zaměstnavatelů vůči mladistvým. V souladu s ustanovením § 163 ZPr byli zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnavatelé úzce spolupracovali s rodiči mladistvých.

Zákoník dále upravoval v ustanovení § 164 ZPr povinnost zaměstnavatele spolupracovat se zákonným zástupcem mladistvého v tomto ustanovení stanovených případech.

Šlo konkrétně o tyto případy:

- k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým byl zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce (§ 164 odst. 1 ZPr),
- ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ať šlo o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, muselo být dáno na vědomí zákonnému zástupci (§ 164 odst. 2 ZPr),
- zaměstnavatel byl povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce i v případě rozvázání pracovního poměru ze strany mladistvého nebo měl-li být pracovní poměr mladistvého rozvázán dohodou (§ 164 odst. 2 ZPr).

Ve všech těchto případech se jednalo pouze o vyjádření zákonného zástupce, nikoliv o jeho souhlas. Zákoník práce totiž v ustanovení § 11 odst. 1 ZPr přiznával mladistvým plnou způsobilost k právním úkonům a neomezoval ji požadavkem souhlasu zákonného zástupce.[12] Proto i pokud došlo k situaci, že vyjádření zákonného zástupce podle ustanovení § 164 ZPr bylo negativní nebo se zákonný zástupce nevyjádřil vůbec,

[12] ŠTANGOVÁ, V., cit. op., s. 18

platnost právního úkonu učiněného mladistvým tím nebyla dotčena. Vyvstává tedy otázka, k čemu takováto nezávazná vyjádření sloužila a zda vůbec bylo nutné je vyžadovat? Odpověď na tuto otázku je jednoduchá. Šlo hlavně o to, aby byl zákonný zástupce o výše uvedených úkonech včas informován a mohl mladistvému, který ještě neměl potřebné životní zkušenosti, vhodně poradit tak, aby zabránil jeho neuváženým rozhodnutím.[13] Při porušení těchto povinností ze strany zaměstnavatele se jednalo o porušení pracovněprávních předpisů, za které mohl příslušný orgán udělit zaměstnavateli pokutu.

Zákon také stanovil zákazy v oblasti zaměstnávání mladistvých jednak obecným způsobem, jednak konkrétním výčtem. Zvláštní postavení zde mělo Ministerstvo zdravotnictví, které stanovilo vyhláškou v dohodě s Ministerstvem hospodářství a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které byly mladistvým zakázány, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (§ 167 odst. 2 ZPr).

V ustanovení § 165 ZPr bylo stanoveno, že zaměstnavatelé směli zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které byly přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytovali jim při práci zvýšenou péči. Totéž platilo i pro školy, popřípadě pro sdružení občanů podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, pokud v rámci své účasti na výchově mládeže organizovaly práce mladistvých. Vláda vymezila pojem přiměřené práce v ustanovení § 1[14] nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Mladistvým byly výslovně zakázány dle ustanovení § 166 – 167 ZPr:

- práce přesčas – absolutní zákaz (§ 166 odst. 1 ZPr),
- noční práce – absolutní zákaz zde platil pro mladistvé do 16 let, mladiství starší než 16 let mohli výjimečně konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže to bylo třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvého musela bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu (§ 166 odst. 1 ZPr),
- práce pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol – absolutní zákaz platil pro všechny mladistvé (§ 167 odst. 1 ZPr),

[13] ŠTANGOVÁ, V., cit. op., s. 19

[14] zrušen nařízením vlády č. 516/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů

- práce, které byly pro mladistvé se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a také psychickým zvláštnostem v tomto věku pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví, přičemž zákon zmocňoval Ministerstvo zdravotnictví stanovit vyhláškou v dohodě s Ministerstvem hospodářství a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které byly zakázány mladistvým, a podmínky, za nichž mohli mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání[15] (§ 167 odst. 2 ZPr). Zákazy některých prací mohly být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých (§ 167 odst 4 ZPr),
- práce, při nichž byli mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob (§ 167 odst. 3 ZPr).

Zaměstnavatel dále nesměl používat takový způsob odměňování prací, při kterých byli mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců (§ 166 odst. 2 ZPr) – někdy se v souvislosti s touto problematikou mluví o zákazu práce v úkolu. Šlo o to, aby motivace výdělkem nezpůsobovala vystavení mladistvého zvýšenému nebezpečí pracovního úrazu a ohrožení jeho bezpečnosti.

Zákon také pamatoval na situace, kdy zaměstnavatel nesměl zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože její výkon byl mladistvým zakázán nebo protože podle lékařského posudku ohrožoval jeho zdraví. Tuto situaci řešilo ustanovení § 166 odst. 3 ZP, které stanovilo, že zaměstnavatel byl povinen do doby, než mladistvý mohl tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Významnou složkou ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích bylo poskytování lékařské péče. Důraz byl kladen zejména na péči preventivní. Lékařskou péči upravoval § 168 ZPr, který stanovil povinnost zaměstnavateli zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem:

- před vstupem do pracovního poměru,
- před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,

[15] vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím 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

- pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud Ministerstvo zdravotnictví nestanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření.

Zaměstnavatel byl povinen zabezpečit lékařské vyšetření mladistvých ve výše uvedených případech. Byla to jeho povinnost a činil tak na své náklady. Mladiství byli oproti tomu povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Takže povinnosti zaměstnavatele zabezpečit lékařské vyšetření odpovídala povinnosti mladistvého se takovémuto vyšetření podrobit, jak vyplývalo z ustanovení § 168 odst. 2 ZPr. Zaměstnavatel byl povinen řídit se při ukládání pracovních úkolů mladistvým lékařskými posudky (§ 168 odst. 3 ZPr).

Další významné odchylky odlišující pracovní podmínky mladistvých proti dospělým zaměstnancům byly upraveny především těmito ustanoveními zákoníku práce:

- dle ustanovení § 70b odst. 4 ZPr zaměstnavatel nesměl ve vedlejším pracovním poměru zaměstnávat mladistvé zaměstnance,
- dle ustanovení § 83a odst. 2 písm. d ZPr délka pracovní doby zaměstnanců mladších 16 let nesměla překročit 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout 6 hodin,
- dle ustanovení § 89 odst. 1 ZPr zaměstnavatel byl povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci nejdéle po čtyř a půl hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut a to i v případě, že šlo o práce, které nemohly být přerušeny,
- zaměstnavatel byl povinen dle ustanovení § 133 odst. 1 písm. f ZPr zajistit mladistvým zaměstnancům a jejich zákonným zástupcům podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkaly jejich práce a pracoviště. Informace a pokyny bylo třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů,
- v neposlední řadě podle ustanovení § 232 odst. 2 ZPr šlo s mladistvými uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jen pokud tím nebyl ohrožen

jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání. Zákazy některých prací pro mladistvé platily i pro práce konané na základě těchto dohod.

Vzhledem k tomu, že po roce 1989 vyvstala potřeba upravit zákoník práce z roku 1965 tak, aby odpovídal měnícím se podmínkám a na něj kladeným požadavkům, došlo k přijetí celé řady novel, které se snažily modifikovat zákon, aby pružně reagoval na měnící se poměry a hlavně snaze ČR připojit se k EU. Velmi významnou novelou s tím související byla například novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. Hlavním jejím cílem bylo promítnutí příslušných směrnic ES do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.[16]

Zákoník práce z roku 1965 byl vzhledem k výše popsané úpravě významným pramenem právní úpravy pracovních podmínek mladistvých. Šlo o zákon na svou dobu velice moderní a pokrokový, který po formální stránce odpovídal mezinárodním standardům. Problematiku práce mladistvých upravil velmi komplexně a podrobně. Po roce 1989 byl mnohokrát novelizován, avšak přes řadu novel nebylo možné zákoník práce přizpůsobit současným společenským a ekonomickým podmínkám. Zákoník práce se stále více stával určitou překážkou ve vývoji pracovněprávních vztahů, proto vyvstala potřeba přijetí nové úpravy.

Po dlouhém a složitém legislativním procesu byl v Parlamentu schválen v roce 2006 **nový zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb.** (dále jen „NZPr“), který nabyl účinnosti k 1. lednu 2007. Mnohé ustanovení předchozího zákona v oblasti zvláštních pracovních podmínek mladistvých byly převzaty i do nového zákoníku práce. Proto můžeme říci, že pracovní podmínky mladistvých zůstaly ve větší míře zachovány, avšak i přesto došlo k několika změnám, o kterých budu blíže pojednávat v 5. kapitole této práce, která se zabývá srovnáním starého a nového zákoníku práce, pokud jde o pracovní podmínky mladistvých. V novém zákoníku práce se objevily dvě zásadní změny oproti předchozí úpravě. Došlo k příklonu k dispozitivnosti právní úpravy a nově také zákon řeší vztah k občanskému právu. Na rozdíl od předchozí úpravy je nový zákoník práce založen na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Tato zásada vychází z principu uvedeného v čl. 2 odst. 3 LZPaS, podle kterého každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, což chápeme jako významný krok k liberalizaci úpravy pracovního práva. Konkrétně otázka

[16] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 32

dispozitivnosti je upravena v ustanovení § 2 NZPr. Ačkoliv zákoník práce umožňuje úpravu práv a povinností v pracovněprávních vztazích odchylně od tohoto zákona, existuje celá řada ustanovení, od kterých se odchýlit nelze a které jsou kogentní. Vedle koncepčně nové úpravy kogentnosti a dispozitivnosti uvedené v ustanovení § 2 NZPr, další koncepční změnou je úprava vztahu k občanskému právu. Předchozí zákoník práce byl založen na úplné samostatnosti a nezávislosti na občanském právu a proto občanský zákoník nebylo možné vůbec použít na pracovněprávní vztahy. Typické je, že vazba mezi občanským a pracovním právem vychází ve všech zemích kontinentálního právního systému z principu subsidiarity. Tato vazba byla dočasně přetržena v některých bývalých socialistických zemích. Nový zákoník práce však nešel tradiční cestou subsidiarity, ale novátorskou (nikde nevyzkoušenou) cestou delegace[17] upravenou v ustanovení § 4 NZPr, dle kterého se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví . Ustanovení § 4 NZPr bylo napadeno návrhem na zrušení podaným Ústavnímu soudu skupinou poslanců. Ti namítali, že novým zákoníkem práce upravená koncepce delegace občanského zákoníku zakládá právní nejistotu a přináší značné aplikační problémy. Ústavní soud přisvědčil námitce navrhovatelů napadající princip delegace a ustanovení § 4 NZP zrušil, neboť neshledal jej za souladný s principy právního státu, avšak delegační odkazy na ustanovení občanského zákoníku v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce až na jedinou výjimku zůstaly zachovány. Princip delegace byl nahrazen tradičním principem subsidiarity. To znamená, že ustanovení občanského práva jako obecná část soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální právní úpravu.[18]

O konkrétní úpravě pracovních podmínek mladistvých v novém zákoníku práce budu podrobně pojednávat ve 4. kapitole této diplomové práce nazvané „Zvláštní pracovní podmínky mladistvých v ČR“, kde dopodrobna rozeberu tuto problematiku a v 5. kapitole nazvané „Srovnání platné právní úpravy s právní úpravou účinnou do 31. 12. 2006“ se pokusím o srovnání zákona č. 65/1965 Sb. a zákona 262/2006 Sb., tedy starého a nového zákoníku práce a tyto změny zhodnotím.

[17] BĚLINA, M., Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce, Právní zpravodaj č. 11/2008, s. 4

[18] BĚLINA, M. a kol., Zákoník práce, komentář, 1. vydání, C. H. Beck, Praha 2008, s. 19-21

V rámci snahy o komplexní probrání vývoje právní úpravy zvláštních pracovních podmínek dětí a mladistvých by nebylo dobré zapomenout na nový **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** z roku 2004. Tento zákon reaguje na potřebu úpravy situací, kdy v praxi docházelo k specifickým činnostem osob mladších 15 let, na které se zákoník práce nevztahoval. Jeho význam proto spočívá v tom, že umožňuje dětem, tedy osobám mladším 15 let a osobám starším 15 let do dokončení jejich povinné školní docházky vykonávat za podmínek stanovených tímto zákonem činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní na základě jednotlivých povolení úřadů práce. A tím tedy vykonávat určité druhy činností, aniž by jim vznikla pracovněprávní způsobilost dle ustanovení § 11 odst. 1 ZPr (§ 6 odst. 1 NZPr). Blíže o tom bude pojednáno v 6. kapitole nazvané „Právní úprava dětské práce v zákoně o zaměstnanosti“.

2. Vývoj mezinárodní ochrany práv mladistvých

Vývoj úpravy pracovních podmínek dětí a mladistvých můžeme pozorovat samozřejmě i na mezinárodní úrovni. Vzhledem k tomu, že špatné pracovní podmínky těchto pracovníků se zpravidla týkaly v různé míře všech států a přesahovaly tedy jejich hranice, vyvstala potřeba upravit tuto problematiku na mezinárodní úrovni. Postupem času vznikaly mezinárodní organizace, které jsou subjekty mezinárodního práva a které se snaží stanovit určité minimální standardy akceptovatelné všemi státy (nebo alespoň většinou). Pro genezi mezinárodní ochrany práv dítěte je typické neustálé střídání a kontinuita závazných a nezávazných dokumentů. Přijímají se tedy v této oblasti jak normy hard law, tak normy soft law. Normy soft law jsou zajímavé zejména tím, že po určité době se mohou stát závaznými normami mezinárodního práva veřejného a jsou charakteristické svým jednodušším procesem sjednávání a ratifikace.

Vzhledem k tomu, že na mezinárodní úrovni často dochází k zaměňování a nedodržování významu pojmů dětí a mladistvých, v rámci této kapitoly se budu zabývat ochranou obou těchto kategorií osob, jak se vyvíjela v mezinárodních dokumentech.

2.1 Vztah mezinárodního práva k vnitrostátnímu právu České republiky

Mezinárodněprávní úpravy významně ovlivňují i obsah norem práva vnitrostátního. Nejinak je tomu i v České republice. Postupně dochází ke stále výraznějšímu pronikání mezinárodního práva do práva vnitrostátního. Vzhledem k tomu, že může dojít ke kolizi pramenů práva vnitrostátního a pramenů práva mezinárodního např. tím, že stejnou otázku upraví tyto prameny rozdílného původu různě, je nutné řešit jejich vzájemný vztah.

Vztah práva vnitrostátního k právu mezinárodnímu upravuje čl. 10 Ústavy České republiky[19]. Je zde stanoveno, že *vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva*.

[19] ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Z toho tedy vyplývá, že pokud je splněn zákonem stanovený postup pro jejich ratifikaci a vyhlášení a dal-li k této ratifikaci Parlament souhlas, mezinárodní smlouvy se stávají součástí právního řádu České republiky a není tedy třeba je do vnitrostátního právního řádu přejímat zákonem. Článkem 10 Ústavy je rovněž stanovena aplikační přednost mezinárodní smlouvy před zákonem, tedy vnitrostátním pramenem práva, pokud dojde ke kolizi zákona s mezinárodní smlouvou. Aplikační přednost tedy nemá vliv na platnost, ale na použitelnost vnitrostátní právní normy.

2.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací (dnes přidružených k OSN). Patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Její sídlo se nachází v Ženevě. Jde o specializovanou organizací, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.

MOP byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference a její ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy.[20] Touto smlouvou došlo i k založení Společnosti národů. Podle čl. 23 - 25 této smlouvy se členové Společnosti národů mají 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 styku, a k tomuto cíly zřizovat a vydržovat potřebné mezinárodní organizace.[21] Což můžeme chápat jako nezbytný podklad pro její vznik a samozřejmě i napojení na tehdejší Společnost národů.

Vypuknutí 2. světové války mělo za následek dočasné přerušení její činnosti. Na podzim 1945 bylo rozhodnuto o oficiálním rozchodu se Společností národů a navázání styků s OSN. V roce 1946 se MOP stala první specializovanou agenturou OSN. MOP formuluje mezinárodní politické přístupy a programy na zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy, organizuje rozsáhlý program technické spolupráce a provozuje školicí, vzdělávací a výzkumné programy.

[20] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 38
[21] NOVOTNÁ, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět, Právo a rodina č. 5/2002, s. 1

Hlavním jejím cílem je sociálním dialogem usilovat o sociální smír, zvyšování úrovně pracovních a životních podmínek občanů členských zemí, rozvoj zaměstnanosti a dodržování základních lidských práv.

Orgány MOP jsou charakteristické principem tripartity, což znamená, že jsou složeny ze zástupců vlád, zástupců zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců členských států a významné je zejména to, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů mají při formulaci politik a programů stejný hlas jako zástupci států.

Orgány MOP tvoří:

- Mezinárodní konference práce – každoroční zasedání delegací vlád společně se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců z členských států. Konference určuje mezinárodní pracovní standardy a slouží jako fórum, na němž se řeší sociální a pracovní otázky globálního významu,
- Správní rada – schází se dvakrát za rok, řídí činnost MOP, připravuje program a rozpočet organizace a posuzuje případy porušování standardů MOP,
- Mezinárodní pracovní úřad – slouží jako stálý sekretariát organizace.

Význam této organizace spočívá zejména v její normotvorbě. Přijímá mezinárodní úmluvy (Convention), doporučení (Recommendation) a rezoluce. Úmluvy MOP nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikací a zveřejněním se stávají součástí právního řádu členského státu, který je povinen vtělit ratifikovanou úmluvu do vnitrostátního právního řádu. Rozdíl mezi úmluvou a doporučením spočívá zejména v tom, že doporučení neukládá státu povinnosti, nepodléhá ratifikaci a jejich význam spočívá spíše ve vztahu k budoucím úmluvám, pro které vytváří podmínky.

Na půdě MOP bylo přijato nespočet úmluv, které se zabývaly problematikou dětské práce a omezovaly jí stanovením závazných podmínek. Dále zmíním několik z nich, které považuji za ty nejdůležitější.

Již během prvního zasedání Mezinárodní konference práce roku 1919 byla přijata **Úmluva MOP č. 5, o práci dětí v průmyslu** (dále jen „Úmluva“). Úmluva předně stanovila, co se rozumělo pojmem průmyslový podnik (doly, lomy, podniky, kde se výrobky zhotovují, aj.). Stanovila zákaz zaměstnávání nebo práce dětí do 14. roku věku v závodech průmyslových, ať již veřejných nebo soukromých. Zároveň stanovila výjimky ze zákazu práce dětí do 14 let. Výjimku tvořily závody, ve kterých byli zaměstnáváni výlučně členové jedné rodiny. Pro účely provádění dozoru

nad dodržováním ustanovení této Úmluvy byla majitelům průmyslových podniků stanovena povinnost vést evidenci osob u nich zaměstnaných ve věku do 16 let s uvedením data jejich narození. Úmluva byla vyhlášena ve sbírce zákonů a nařízení pod číslem 82/1922 Sb. z. a n.[22] a účinnost nabyla k 24. srpnu 1921.

V roce 1920 byla přijata úmluva týkající se zaměstnávání dětí na moři, v roce 1921 **Úmluva MOP č. 10, o minimálním věku v němž děti mohou být připuštěny k práci v zemědělství**, vyhlášená pod č. 98/1924 Sb. z. a n., která zakazovala práci dětí mladších 14 let v zemědělských podnicích po dobu školního vyučování. Dále byla přijata Úmluva MOP č. 33, která stanovila minimální věk pro práci dětí v ostatních neprůmyslových povoláních, úmluva z roku 1959 upravovala zaměstnávání dětí na rybářských lodích a Úmluva MOP č. 123 z roku 1965 stanovila minimální věk pro práci v podzemí, který nesměl být v žádném případě nižší než 16 let. Následovala řada dalších úmluv, které se zabývaly regulací noční práce a povinného lékařského vyšetření dětí zaměstnávaných v průmyslu i mimo něj. Přijaté úmluvy byly postupem doby revidovány a nahrazovány novými. Hodnocení těchto smluv zůstává rozporné. Třebaže úmluvy přispěly k omezení hospodářské exploatace dětí, která nabyla v tehdejším vývoji kapitalismu drastických rozměrů, zároveň připustily práci dětí nižších věkových skupin (12 – 13 let), čímž vyhověly rovněž zájmům zaměstnavatelů a tím neodstranily využívání námezdní práce dětí.[23]

Vzhledem k nejednotné právní úpravě výše jmenovaných smluv a zejména vzhledem k tomu, že tyto úmluvy přestaly odpovídat požadavkům na ně kladeným, vyvstala potřeba přijetí moderní komplexní úpravy pracovních podmínek mladých osob a tím překonat původní roztříštěnosti právní úpravy v této oblasti. Z těchto důvodů byla v roce 1973 přijata Mezinárodní konferencí práce **Úmluva MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání** (dále jen „Úmluva“), která nahradila výše jmenované úmluvy MOP. Do této Úmluvy byl vtělen obsah předchozích úmluv a k jejímu provedení bylo přijato Doporučení č. 146. Úmluva č. 138 je zařazena mezi osm prioritních smluv MOP o základních lidských právech a generální ředitel Mezinárodního úřadu práce každoročně vyzývá členské státy MOP k její ratifikaci. Úmluva stanoví obecné podmínky pro práci mladých osob zejména stanovením minimálního věku, který je předpokladem pro vstup do zaměstnání a zákaz výkonu

[22] 82/1922 Sb. z. a n., Dohoda, jíž se stanoví nejnižší věk dětí pro připuštění k pracem průmyslovým
[23] JÍLEK, D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990, s. 365

prací, které by mohly ohrozit zdraví, bezpečnost či morálku osob mladších 18 let. Základem Úmluvy je stanovení minimálního věku pro vstup do zaměstnání, který nesmí být nižší než věk skončení povinné školní docházky a v žádném případě nižší než 15 let, jak je uvedeno v čl. 3 této Úmluvy. Tím je zároveň stanoven zákaz práce dětí do 15 let nebo do skončení povinné školní docházky. Státy jsou povinny vymáhat dodržování tohoto zákazu a případné porušení trestat. Úmluva upravuje i výjimky z tohoto obecného zákazu. Zákaz se nevztahuje na tzv. „lehké práce“ vykonávané dětmi staršími 13 let, pokud nejsou škodlivé pro jejich zdraví a vývoj a nebrání jim v jejich vzdělávání, praktické vyučování v rámci přípravy na budoucí povolání a práce vykonávané na základě individuálního povolení pro umělecké a obdobné účely. Zároveň je zde stanoven vyšší věk pro výkon těch prací nebo vstup těch do zaměstnání, jež jsou schopny ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých – výkon těchto prací nebo vstup do těchto zaměstnání je podmíněn dovršením 18 let věku. Úmluva nebyla dlouhou dobu ratifikována ani tehdejším Československem, ani nově vzniklou Českou republikou, protože ratifikaci bránila nedostatečná právní úprava práce dětí vykonávaná mimo pracovněprávní vztahy. Ke změně došlo až přijetím několika zákonů, které tuto problematiku upravovaly, tedy zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, spolu se zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Zákon 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 dětí vykonávané za odměnu na základě jednotlivých povolení úřadů práce, vč. předpokladů (souhlas dítěte, lékařský posudek aj.) a podmínek (časové vymezení, použití ustanovení zákoníku práce o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, atd.). Nový zákoník práce, schválený a vyhlášený pod č. 262/2006 Sb., přejímá v ustanovení § 2 odst. 6 tento obecný zákaz práce dětí a v ustanovení § 244 a násl. zákaz výkonu prací nepřiměřených, nebezpečných či škodlivých; dále v ustanovení § 246 odst. 5 stanoví povinnost zaměstnavatele vést seznamy mladistvých zaměstnanců ve smyslu Úmluvy. Nový zákoník práce plně odpovídá Úmluvě č. 138 MOP, takže ratifikaci již nic nebránilo. S Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky Úmluvu ratifikoval. Ratifikace Úmluvy Českou republikou byla zapsána generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce dne 26. dubna 2007. Při ratifikaci bylo učiněno následující prohlášení:

"Česká republika stanoví podle článku 2 Úmluvy č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání 15 let jako nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jejím území a v dopravních prostředcích registrovaných na jejím území".
Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 12 odst. 2 dne 19. června 1976. Pro Českou republiku vstupuje v platnost podle odstavce 3 téhož článku dne 26. dubna 2008. Podle článku 10 odst. 5 vstupem této Úmluvy v platnost přestávají platit některé úmluvy MOP, konkrétně:

- Úmluva č. 5, o práci dětí v průmyslu, přijatá ve Washingtonu dne 28. listopadu 1919, vyhlášená pod č. 82/1922 Sb. z. a n.;
- Úmluva č. 10, o minimálním věku v němž děti mohou být připuštěny k práci v zemědělství, přijatá v Ženevě dne 19. listopadu 1921, vyhlášená pod č. 98/1924 Sb. z. a n.

Další významnou úmluvou přijatou na půdě MOP byla **Úmluva č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce** (dále jen „Úmluva"), která byla přijata v roce 1999 Generální konferencí Mezinárodní organizace práce na jejím zasedání. Účinnosti nabyla 19. listopadu 2000, jak je uvedeno v čl. 10 odst. 1. Je tvořena preambulí a 16 články. V preambuli státy zdůrazňují potřebu doplnit dokumenty MOP zakotvující minimální věk pro vstup do zaměstnání, ale i nutnost přijmout nové instrumenty k zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Důraz je kladen na nezbytnost okamžitého komplexního jednání v návaznosti na význam bezplatného základního vzdělání a na nutnost vyloučit děti ze všech takových forem práce. Dále se zde uznává, že dětská práce je do velké míry zapříčiněna chudobou a že dlouhodobé řešení spočívá v trvalém ekonomickém růstu, který vede k sociálnímu pokroku. Preambule dále zmiňuje celou řadu mezinárodních dokumentů, které se této problematiky týkají (např. Úmluvu o právech dítěte přijatou Valným shromážděním OSN, dokumenty přijaté MOP, atd.). Článek 1 zakládá povinnost členským státům, které tuto Úmluvu ratifikují, přijmout okamžitá a účinná opatření k zajištění zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce, které jsou definované v čl. 3. Toto ustanovení klade důraz na bezodkladnost přijatých opatření a na jejich

efektivitu, přičemž obě podmínky musí být splněny současně.[24] Článek 2 stanoví osobní rozsah Úmluvy. Úmluva se vztahuje na osoby mladší 18 let. Článek 3 vymezuje, co se rozumí pod pojmem nejhorší formy dětské práce. Patří sem:

- všechny formy otroctví a praktik podobných otroctví (nevolnictví, nucená práce, atd.),
- užívání, získávání nebo nabízení dětí k prostituci, k výrobě pornografie nebo pro pornografická představení,
- užívání, získávání nebo nabízení dětí k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami,
- práci, která svou povahou nebo okolnostmi, za kterých je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.

Z tohoto ustanovení je zřejmé, že okruh jednání, které mohou dítěti ublížit nebo ho poškodit, se rozšiřuje směrem, který nejen v době založení MOP, ale i v dobách pozdějších, příliš aktuální nebyl. K odhalování a jeho následnému postihu je proto nezbytná mezinárodní spolupráce států, neboť jde o činnosti překračující hranice států a zároveň činnosti velmi dobře organizované.[25] Článek 4 zakládá povinnost státům určit druhy prací schopných poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí, stanovit, kde se nacházejí a učinit o tom seznam. S tím souvisí povinnost států pravidelně tento seznam přezkoumávat a revidovat podle potřeby. Úmluva také hovoří o povinnosti členských států stanovit nebo navrhnout vhodné kontrolní mechanismy pro provádění této úmluvy a navrhnout a zavést akční programy k odstranění nejhorších forem dětské práce a stanovit postup při jejich navržení a zavedení (kladen důraz i na sociální dialog). Mimo jiné Úmluva hovoří o požadavcích na přijetí opatření na zajištění účinné implementace a prosazování jejích ustanovení, včetně stanovení a aplikace trestních či jiných sankcí, bude-li to vhodné, důležitosti všeobecného vzdělávání při odstraňování dětské práce a mezinárodní spolupráci při provádění této úmluvy. Ačkoliv jde o dokument nepříliš rozsáhlý, jeho význam to ani v nejmenším nesnižuje. Úmluva doplňuje ostatní aktivity, jimiž se jednotlivé státy snaží zabránit zneužívání dětí.[26] Pro

[24] BAYEROVÁ, M., Úmluva o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce, Právo a rodina č. 5/2003, s. 5
[25] BAYEROVÁ, M., cit. op., s. 5
[26] BAYEROVÁ, M., cit. op., s. 5-6

Českou republiku Úmluva vstoupila v platnost podle jejího čl. 10 odst. 3 dne 19. června 2002.

2.3 Mezinárodní unie pomoci dětem

Postupně vzniká celá řada celosvětově působících organizací, které se zabývají pracovními podmínkami mladých lidí. Mezi tyto organizace patří bezesporu i **Mezinárodní unie pomoci dětem** (Union Internationale de Secours aux Enfants, dále jen „UISE“) založená roku 1920 v Ženevě, která ve svých začátcích především shromažďovala prostředky pro akce na pomoc dětem postižených válkou.

Mezi její nejvýznamnější počiny bezesporu patří **Deklarace práv dítěte** (dále jen „Deklarace“) z roku 1923. Tento dokument, který UISE připravila, byl v roce 1924 projednán Shromážděním Společnosti národů a vešel do povědomí veřejnosti jako **Ženevská deklarace práv dítěte**. Tato Deklarace podnítila regulaci práv dítěte v odvětvích práva občanského, správního a trestního a inspirovala k přijetí dalších mezinárodních dokumentů. Ačkoliv se jednalo o dokument právně nezávazný, jeho význam spočíval zejména v tom, že se stal osnovou a prvním právním programem rodícího se systému mezinárodní ochrany práv dítěte a představuje určitý přechod od dílčího podchycení statusu dítěte k souhrnnému postižení jeho společenského postavení.[27] Ze sociálního hlediska se Deklarace stala měřítkem tehdejší situace dětí a požadavky v ní obsažené nepostrádají nadčasový ráz.

2.4 UNICEF

Tragická situace dětí v poválečné době determinovala potřebu organizovat v mezinárodním rozsahu pomoc dětem. Organizace byla založena v roce 1946 jako reakce na utrpení dětí po 2. světové válce na základě rezoluce Valného shromáždění OSN jako **Mimořádný mezinárodní fond na pomoc dětem**. Původně měl poskytovat zdravotní a technické služby především dětem na evropském kontinentu. V roce 1953 se tento fond změnil ve stálou agenturu OSN a došlo také ke změně jeho názvu na **Dětský fond OSN** (United Nations Children´s Fund, UNICEF). Jeho původní zkratka však zůstala zachována. Je to největší světová

[27] JÍLEK, D., cit. op., s. 365

organizace, která se celosvětově zabývá ochranou a zlepšováním životních podmínek dětí a podporou jejich všestranného rozvoje.

2.5 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) je v současné době největší politická mezinárodní mezivládní organizace. Zakládací listina této nejvšestrannější politické mezinárodní organizace, Charta Spojených národů,[28] byla přijata na mezinárodní konferenci v San Francisku (25. 4. – 26. 6. 1945), která byla zaměřena zejména na poválečné uspořádání světa.

Mezi její základní cíle patří udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární. Nás bude zajímat sociální oblast působení OSN se zaměřením na dětskou práci.

Hospodářská a sociální rada (dále jen „HSR“) je jeden z hlavních orgánů OSN se značným významem pro sociální oblast. Je to právě HSR, která uzavírá s odbornými organizacemi smlouvy o jejich přidružení k OSN. Tyto smlouvy jsou předmětem schválení ze strany Valného shromáždění, což je hlavní orgán OSN, v němž jsou zastoupeny všechny členské státy. Mezi mezinárodní odborné přidružené organizace s významem pro sociální oblast patří zejména Světová zdravotnická organizace (WHO), Světová banka (World Bank), Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO) a samozřejmě Mezinárodní organizace práce (ILO, MOP), o které bylo pojednáno v bodu 2.1.

Na půdě OSN byla přijata celá řada dokumentů. Dále se budu zabývat jen těmi, které upravují dětskou prací.

Dne 20. listopadu 1959 byla Valným shromážděním OSN přijata **Deklarace práv dítěte** (dále jen „Deklarace“), která navázala na myšlenky vtělené již v Ženevské deklaraci práv dítěte, její náplň však rozvinula a prohloubila. Je tvořena preambulí a 10 zásadami. Základní principy, na kterých Deklarace spočívá jsou zákaz diskriminace a rovné postavení všech dětí, dítě je adresátem zvláštní ochrany, přičemž nejvyšším měřítkem zákonodárné činnosti má být zájem dítěte a dítě má být vždy mezi prvními,

[28] Charter of the United Nations (26. 6. 1945)

jímž bude poskytnuta ochrana a pomoc. Pro účely úpravy dětské práce je významná především zásada devátá, která stanoví minimální požadavky týkající se k zaměstnávání dětí. Dítě má být chráněno před všemi formami nedbalosti, krutosti a vykořisťování. Nesmí být předmětem obchodu v žádné podobě. Současně stanoví, aby dítě před přijetím do zaměstnání dosáhlo přiměřeného minimálního věku. Dítěti nesmí být vnucen nebo povolen výkon povolání nebo zaměstnání, jež by mohlo být na újmu jeho zdraví nebo výchově, anebo bylo překážkou jeho tělesnému, duševnímu nebo morálnímu vývoji. Ačkoli jsou vneseny do Deklarace postuláty, které potvrzují její nezávazný charakter, stala se velmi významným právním programem a impulsem k přijetí dalších mezinárodních smluv a značně ovlivnila vývoj úpravy dětské práce na mezinárodní úrovni.

V roce 1989 byla přijata **Úmluva o právech dítěte** (dále jen „Úmluva“), která navázala na dřívější Deklaraci práv dítěte z roku 1959. Vznik Úmluvy o právech dítěte reaguje na potřebu vzniku mezinárodně právního dokumentu, který by integroval v jeden kodifikační celek práva dítěte a jenž by přispěl k překonávání příkrých rozdílů v postavení, údělu a životní úrovni dětí různých zemí při respektování národních tradic a kulturních hodnot každého národa.[29] Jde tedy o smluvní kodifikaci práv dítěte obecně platnou pro všechny děti světa. Úmluva je prvním smluvním instrumentem, který překonává štěpení práv člověka a spojuje v celistvost různé kategorie lidských práv (občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní). Neobsahuje vyčerpávající výčet všech práv dítěte, ale zakotvuje především ta, která jsou schopna zabezpečit účinnou a komplexní ochranu dítěte ve společnosti. Co se týče vztahu Úmluvy k ostatním pramenům mezinárodního práva veřejného, nenahrazuje již uzavřené mezinárodní smlouvy, platné mezinárodní obyčeje nebo schválené akty mezinárodních organizací, nýbrž doplňuje a zdokonaluje mezinárodní ochranu v této oblasti. Úmluva se skládá z preambule a 54 článků. V preambuli poukazuje na význam zásad vyhlášených v Chartě OSN a dovolává se dalších mezinárodních dokumentů o lidských právech, jako např. Všeobecné deklarace lidských práv. Prohlašuje, že dítě je nejbezbrannější a nejzranitelnější lidskou bytostí, vyžadující zvláštní péči a podporu. Jsou zde stanoveny důvody, které vedly ke sjednávání úmluvy a všeobecný cíl, kterým je zlepšování životních podmínek dětí v každé zemi se zaměřením na rozvojové státy. Článek 1

[29] JÍLEK, D., cit. op., s. 369

upravuje osobní rozsah Úmluvy. Dítětem se pro účely Úmluvy rozumí lidská bytost mladší 18 let. Dítě se vymezuje horní věkovou hranicí, která je chápána pro smluvní strany jako maximální, nikoliv jako obligatorní, protože vnitrostátní právní řády smluvních států mohou upravit věkovou hranici pro dosažení zletilosti odlišně. Pokud jde o dolní věkovou hranici, ta není Úmluvou stanovena, což však nikterak nebrání v její aplikaci. Problematiku dětské práce upravuje především článek 32 Úmluvy, který stanoví právo dítěte na ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním jakékoliv práce, která může být pro něho nebezpečná nebo bránit jeho vzdělávání, nebo která by škodila zdraví dítěte nebo jeho tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji. Dále tento článek zakotvuje povinnost smluvních států přijímat zákonodárná, správní, sociální, a výchovná opatření k zabezpečení provádění tohoto článku, zejména stanovením nejnižší věkové hranice nebo hranice pro vstup do zaměstnání, stanovením odpovídající úpravy pracovní doby, podmínek zaměstnání a v neposlední řadě stanovením odpovídajících pokut nebo jiných sankcí k zabezpečení plnění tohoto článku. Dle čl. 33 jsou smluvní strany Úmluvy povinny přijímat všechny nezbytná opatření k zabránění využívání dětí při nezákonné výrobě a obchodování s omamnými a psychotropními látkami definovanými příslušnými mezinárodními smlouvami. Sexuální využívání a zneužívání dětí upravuje článek 34, který zavazuje státy k přijetí opatření, jež povedou k odstranění těchto nežádoucích praktik. Dále se Úmluvou zřizuje jako autonomní orgán Výbor pro práva dítěte, který představuje základ jejího implementačního a kontrolního mechanismu. Ten má zajišťovat, aby smluvní státy v souladu se zásadou *pacta sunt servanda* respektovaly převzaté smluvní závazky a obsah dispozic smluvních norem vnitrostátní normou převedly do praxe.[30] Články 32, 33 a 34 je úprava dětské práce stanovená Úmluvou o právech dítěte vyčerpána. Na Úmluvu o právech dítěte navazují a jsou s ní ve shodě i další mezinárodní smlouvy a doporučení.[31] Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 49 odst. 1 dnem 2. září 1990. Úmluva byla podepsána v New Yorku dne 30. září 1990 jménem tehdejší České a Slovenské federativní republiky (dále jen „ČSFR“), vstoupila pro ni v platnost dnem 6. února 1991 a byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 104/1991 Sb. Na základě ústavního zákona č. 4/1993 Sb.,

[30] JÍLEK, D., cit. op., s. 372
[31] NOVOTNÁ, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (2. část), Právo a rodina č. 6/2002, s. 18

o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské federativní republiky, Česká republika na sebe převzala všechny práva a závazky, které pro ČSFR ke dni jejího zániku vyplývaly z mezinárodního práva (čl. 5 odst. 2 tohoto zákona). Úmluvou je tedy Česká republika vázána ode dne jejího vzniku, tedy od 1. 1. 1993.

2.6 Rada Evropy

Rada Evropy (Council of Europe) je regionální mezivládní organizací evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života s výjimkou obrany. Jde o nejstarší politickou organizaci v Evropě založenou v roce 1949 v Londýně. Od svého založení sídlí v Štrasburku, stejně jako její nejznámější instituce Evropský soud pro lidská práva. Právním základem činnosti soudu je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Rada Evropy přijímá úmluvy, dohody a protokoly, které jsou závazné pouze pro státy, které je přijaly. Mezi nejvýznamnější dokumenty Rady Evropy patří Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta a revidovaná Evropská sociální charta. O nich bude pojednáno níže zejména se zaměřením na problematiku dětské práce.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla přijatá roku 1950. U nás byla publikovaná pod č. 202/1992 Sb. Zaměřuje se především na občanská a politická práva, pouze dva její články se dotýkají sociálních práv – je zde stanoven zákaz nucených prací a svoboda odborového sdružování. Neobsahuje žádné zvláštní ustanovení zabývající se ochranou zaměstnaných dětí.

Ochraně základních lidských práv a svobod, tedy i ochraně dětí před zneužíváním k dětské práci, se též věnuje **Evropská sociální charta** (dále „ESCH“), přijatá v Turíně v roce 1961.[32] Později byla doplněna třemi dodatkovými protokoly – Dodatkovým protokolem z roku 1988, Pozměňujícím a doplňujícím dodatkovým protokolem z roku 1991 a Dodatkovým protokolem z roku 1995 zabezpečující systém kolektivních stížností. Česká republika ratifikovala ESCH 3. listopadu 1999 a vstoupila pro ni v platnost v souladu s ustanovením čl. 35 odst. 3 dne 3. prosince 1999. ESCH se člení na preambuli a pět částí. První část je programová, zahrnuje výčet 19 sociálních práv, která se smluvní státy zavazují zajistit a vytvořit podmínky pro jejich realizaci

[32] NOVOTNÁ, V., cit. op., s. 18

(např. právo na práci, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu, atd.). Druhá část je obligační, obsahuje konkrétní povinnosti, které mají členské státy při zajišťování jednotlivých práv plnit. Třetí část se týká povinností států spojených s ratifikací Charty, čtvrtá část podávání zpráv o dodržování Charty a způsobu kontroly, kterou provádějí příslušné kontrolní orgány a pátá část je věnována způsobům aplikace charty v mimořádných případech. Specifikum Charty je, že nestanoví povinnost ratifikovat Chartu jako celek. Z druhé její části je vybráno 7 nejdůležitějších článků (1, 5, 6, 12, 13, 16, 19), z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5 a kromě nich ještě další články nebo jejich odstavce tak, aby ratifikace zahrnovala alespoň 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců. Významným je zejména článek 7, který mluví o právu dětí a mladých osob na ochranu zejména v pracovněprávních vztazích a který zavazuje smluvní státy:

- stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let s výjimkou dětí zaměstnaných určenými lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání,
- stanovit vyšší minimální věk pro přijetí do určitých zaměstnání, která jsou považována za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
- stanovit, že osoby podléhající povinné školní docházce nebudou zaměstnávány takovými pracemi, které by jim bránily v plném využití možností vzdělávání,
- stanovit, že pracovní doba osob mladších 16 let bude omezena v souladu s potřebami jejich rozvoje, zejména s ohledem na potřebu jejich přípravy k výkonu povolání,
- uznat právo mladých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné přiměřené příspěvky,
- stanovit, že doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu zaměstnání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, je považována za část pracovního dne,
- stanovit, že zaměstnané osoby mladší 18 let mají každý rok nárok nejméně na třítýdenní placenou dovolenou,
- stanovit, že osoby mladší 18 let nebudou zaměstnávány noční prací s výjimkou určitých povolání stanovených vnitrostátními zákony nebo nařízeními,

- stanovit, že osoby mladší 18 let zaměstnávané v povoláních určených vnitrostátními právními předpisy budou podléhat pravidelnému lékařskému dohledu,
- zajistit zvláštní ochranu před fyzickým a mravním ohrožením, jemuž jsou děti a mládež vystaveny, zejména proti takovému ohrožení, které vyplývá přímo nebo nepřímo z jejich práce.

Dalšími ustanoveními, které chrání práva dítěte, jsou mimo článku 7 články 8-10, 16, 17 a 19 odst. 6. Všechna tato ustanovení zakotvují ochranu a mladých osob nejen při jejich zaměstnávání, ale i bez vazby na něj.[33] Při ratifikaci Charty bylo v souladu s čl. 20 ESCH Českou republikou učiněno prohlášení, že se považuje být vázána vybranými ustanoveními Charty, mezi kterými byl uveden mimo jiné i čl. 7 odstavec jedna až deset.

V roce 1996 byla na zasedání Výboru ministrů přijata a otevřena k podpisu **Revidovaná Evropská sociální charta** (dále jen „RESCH“). Jde vlastně o obsahovou novelu původní ESCH, která především zvyšuje úroveň ochrany zaměstnanců a rozšiřuje původní znění ESCH o dalších 8 článků, jimiž se katalog práv rozšiřuje na 31 práv. Přínos tohoto dokumentu spočívá zejména v rozšíření okruhu chráněných práv a zvýšení ochrany dětí a mladých osob, pokud jde o jejich zaměstnávání. Státy vědomy si důležitosti této ochrany, zařadily nově čl. 7 do tzv. „tvrdého jádra“ Charty. To znamená, že podle čl. A v části III. RESCH se státy zavazují přistoupit nejméně k šesti z následujících článků části II. této Charty. Jedná se konkrétně o čl. 1, 5, 7, 12, 13, 16, 19.[34] RESCH došlo k novelizaci některých článků ESCH, o kterých budu pojednávat níže. Šlo konkrétně o změny v čl. 7 odst. 2, 4 a 7 ESCH.

Původně čl. 7 odst. 2 ukládal smluvním státům povinnost stanovit vyšší minimální věk pro přijetí do určitých zaměstnání, která jsou považována za nebezpečná nebo zdraví škodlivá, aniž by tuto věkovou hranici dále konkretizoval. RESCH toto ustanovení novelizovala tím, že pro tyto druhy prací předvídá věk 18 let a tím konkretizuje dříve neurčitý pojem vyššího minimálního věku upravený ESCH. RESCH stanovila také maximální dobu práce pro osoby mladší 18 let (čl. 7 odst. 4) a tím posunula věkovou hranici pro stanovení maximální pracovní doby oproti ESCH, která se spokojila

[33] BAYEROVÁ, M., Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9/2003, s. 5
[34] BAYEROVÁ, M., cit. op., s. 6

s věkovou hranicí 16 let. Další změna se týkala čl. 7 odst. 7 , který původně upravoval nárok zaměstnaných osob mladších 18 let na placenou dovolenou minimálně v délce 3 týdnů. RESCH nárok těchto osob rozšířila z původně minimálně třech týdnů nově na minimálně 4 týdny placené dovolené. A v neposlední řadě významnou změnou, kterou přinesla RESCH, je nový článek 17, ve kterém se zakotvuje právo dětí a mladistvých na sociální, právní a hospodářskou ochranu. Toto ustanovení je spojeno s opatřeními ze strany smluvních států, jejichž cílem je umožnit dětem a mladým osobám vyrůstat v prostředí podporujícím jejich osobnost a rozvíjející jejich fyzické a duševní schopnosti. Zároveň ukládá smluvním státům povinnost zřizovat nebo zachovávat instituce pro poskytování péče, pomoci, vzdělání a výcviku dětem a mladým osobám. Není zde ani opomenuta nutnost ochrany dětí a mladých osob před zanedbáváním, násilím či vykořisťováním a povinnost poskytnutí ochrany a zvláštní pomoci osobám, pokud jsou zbaveny podpory ze strany rodiny. Státy si zde uvědomily důležitost ochrany mladých i před nebezpečným jednáním ze strany jejich vlastní rodiny. Proto tam, kde své funkce neplní rodina, musí být stát schopen přijmout opatření k poskytnutí ochrany nezbytné pro zdravý rozvoj dětí a mladých osob.[35] Státy se v tomto článku také zavazují učinit opatření k poskytnutí bezplatného základního a středního vzdělání dětem a mladým lidem a povzbuzovat tyto kategorie osob k pravidelné školní docházce.

Práva dětí a mladých osob se v RESCH objevují v několika ustanoveních. Nelze však redukovat ochranu této kategorie osob pouze na situace, které souvisejí s jejich zaměstnáváním. Jak již z Charty opakovaně vyplývá, ochrana je jim přiznávána i bez vazby na pracovní proces.[36] Česká republika podepsala revidovanou Evropskou sociální chartu 4. listopadu 2000.

[35] BAYEROVÁ, M., cit. op., s. 7
[36] BAYEROVÁ, M., cit. op., s. 7

3. Ochrana práce mladistvých v oblasti evropského práva

V této kapitole se budu zabývat aspekty a prameny ochrany práce dětí a mladistvých na úrovni evropského práva a zmíním nejdůležitější dokumenty, které se této problematiky bezprostředně dotýkají. Ale nejdříve by bylo vhodné vymezit pojem evropského práva.

Evropské právo je svébytný systém, který zahrnuje právo Evropských společenství (tj. právo komunitární) a právo Evropské unie (tzn. právo unijní). Zvláštní povaha evropského práva je dána zejména charakteristikou Evropských společenství (dále jen „ES“), které chápeme jako mezinárodní organizace s nadstátními prvky. Mají nejen právní subjektivitu (na rozdíl od EU), ale i některé státní prerogativy. ES jsou nadána normotvorbou, která má přednost před právními normami členských států a bezprostřední právní účinky v právních vztazích, které upravuje. Vytvořil se tak autonomní systém práva, který se odlišuje jak od práva mezinárodního, tak od práva vnitrostátního.[37] Hlavní metodou evropského zákonodárství v oblasti pracovního práva je harmonizace pomocí směrnic. Směrnice jsou závazné pro členské státy co do cílů, kterých má být dosaženo a musejí být implementovány do jejich národních právních řádů ve lhůtě v nich stanovené.

Evropská unie (dále jen „EU“) vznikla až v roce 1992 na základě Maastrichtské smlouvy. Na rozdíl od ES EU nemá právní subjektivitu, existuje vedle ES a má s nimi stejnou členskou základnu. Členské státy na její orgány přenášejí část svých svrchovaných pravomocí na základě čehož mohou jednat. Dále budou zmíněny nejvýznamnější dokumenty týkající se této práce.

Charta základních sociálních práv pracujících Společenství, někdy nazývaná jako Sociální charta, byla schválena 9. ledna. 1989 zástupci členských států ES. Podle původních plánů měla být chartou právně závazných a vymahatelných práv. Nakonec byla přijata jako prohlášení politické vůle bez právně závazných účinků, které stanoví základní sociální práva pracovníků v ES. Charta upravuje zvláštní přístup k zaměstnávání mladistvých v hlavě I., článcích 20 – 23 nazvaných „Ochrana dětí a mladistvých“. Konkrétně je zde stanoven minimální věk pro zaměstnávání mladých

[37] TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., Evropské právo, 2. vydání, C. H. Beck, Praha 2004, Předmluva VII - VIII

lidí, který nesmí být nižší než minimální věk pro ukončení školní docházky a v žádném případě nižší než 15 let věku, upravuje právo výdělečně činných mladých lidí na spravedlivou odměnu v souladu s národní praxí, hovoří o povinnosti podniknout vhodná opatření pro přizpůsobení pracovních předpisů aplikovatelných na mladé lidi, zakazuje noční práci v případě pracujících mladších 18 let a v neposlední řadě se zabývá nárokem mladých lidí na počáteční odbornou přípravu (v pracovní době) v dostatečné délce po skončení povinné školní docházky.

Mezi významné prameny evropského komunitárního práva upravující zaměstnávání mladistvých patří zejména **směrnice Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků** ze dne 22. června. 1994 (dále jen „Směrnice“). Směrnice vychází z Charty základních sociálních práv pracujících Společenství a bere v úvahu zásady Mezinárodní organizace práce týkající se ochrany mladistvých pracovníků, včetně zásad týkajících se minimálního věku pro vstup do zaměstnání nebo do práce. Důvod pro přijetí Směrnice byl spatřován zejména v nutnosti přijmout nezbytná opatření s cílem upravit předpisy pracovního práva platné pro mladistvé tak, aby odpovídaly požadavkům kladeným na jejich vývoj a potřebám jejich odborného vzdělávání a přístupu k zaměstnání. Článek 1 stanoví účel Směrnice. Členské státy se zavazují přijmout opatření nezbytná pro zákaz práce dětí, zajistí, aby minimální věk pro přijetí do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními právními předpisy a v žádném případě nižší než patnáct let, dále aby práce dospívajících byla přísně upravena a chráněna a aby všichni zaměstnavatelé zaručovali mladistvým pracovní podmínky odpovídající jejich věku. Členské státy jsou povinny zajistit, aby mladiství byli chráněni proti hospodářskému zneužívání a proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělávání. Článek 2 upravuje oblast působnosti Směrnice. Tato Směrnice se vztahuje na 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. Členské státy mohou zároveň stanovit, že se tato Směrnice nevztahuje na příležitostné nebo krátkodobé práce jako domácí službu v soukromé domácnosti nebo práci v rodinném podniku, pokud mladistvým neškodí, neohrožuje je nebo není pro ně nebezpečná. Článek 3 je výkladový. Vymezuje pojem mladistvého

(každá osoba mladší 18 let), dětí (mladiství, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy), dále definuje dospívající a lehké práce, pracovní dobu a dobu odpočinku. Významný je zejména článek 4, který se zabývá zákazem dětské práce. Ukládá povinnost členským státům přijmout opatření nezbytná pro zákaz práce dětí a zároveň stanoví výjimky z tohoto zákazu. Členské státy mohou v souladu se svými právními předpisy stanovit, že se zákaz práce dětí nevztahuje na kulturní a obdobné činnosti dítěte vykonávané na základě zvláštního povolení vydaného příslušným orgánem a na výkon tzv. „lehkých prací" dětmi ve věku 13 až 15 let. Ukládá „lehké práce" definovat a stanovit konkrétní pracovní podmínky pro jejich výkon. Směrnice také ukládá členským státům určit orgán, který bude výkon takových prací povolovat a kontrolovat.[38] Článek 5 se zabývá zaměstnáváním dětí pro vystupování v kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činnostech, které podléhá získání předběžného povolení vydaného příslušným orgánem pro každý jednotlivý případ. Je zde stanoven jednoznačný požadavek ochrany dětí při výkonu těchto činností. Směrnice také upravuje obecné povinnosti zaměstnavatele, ve kterých nezapomíná ani na povinnosti zaměstnavatele provést opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých, stanoví zákazy výkonu některých druhů prací zejména z důvodu zranitelnosti (např. práce překračující duševní a fyzické schopnosti mladistvých, práce spojené s expozicí nebezpečným látkám, atd.). Stanoví požadavky na omezení délky pracovní doby dětí, dospívajících a mladistvých, upravuje problematiku noční práce, kterou dětem a dospívajícím zakazuje a zároveň stanoví možné výjimky ze zákazu pro dospívající za podmínek zde stanovených, upravuje problematiku minimální doby odpočinku, roční odpočinek a přestávky v práci těchto osob. Směrnice je zaměřena na kvalitnější ochranu mladistvých pracovníků v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k tomu, že jde o Směrnici, členské státy jsou povinny harmonizovat své vnitrostátní předpisy v souladu se Směrnicí. Na základě této Směrnice byl přijat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zapracovává požadavky směrnice. Jeho přijetím se právní řád České republiky v této oblasti stává plně v souladu s právem EU.[39]

[38] NOVOTNÁ, V., cit. op., s. 20
[39] JOUZA, L., Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11/2003, s. 21

4. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých v ČR

Trvalým a pravidelným zdrojem pracovních sil je mládež. Její zdravý fyzický a psychický rozvoj vyžaduje, aby nejen ve věku dětském, ale i v době dospívání nebyla zaměstnávána pracemi, které by mohly tento rozvoj narušit nebo dokonce ohrozit.[40] Z toho tedy vyplývá potřeba věnovat této skupině zaměstnanců zvláštní pozornost a péči. Proto vyvstala potřeba přijetí odpovídající právní úpravy, která by je před negativními vlivy práce měla ochránit a tím zajistit jejich zdravý a nerušený vývoj.

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých je možno vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností, příp. právem doporučených plnění především na straně zaměstnavatelů, popř. státních orgánů. Jejich účelem je zajistit mladistvým v pracovněprávních vztazích rozvoj tělesných a duševních schopností. [41] Jde tedy o diferenciaci od obecné úpravy podmínek ostatních pracovníků.

Pro stanovení koncepce pracovních podmínek mladistvých jsou rozhodující zejména dva faktory:

- faktor biologický a
- faktor společenský.

Faktor biologický vychází z požadavku, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit jejich organismus. **Faktor společenský** vychází ze skutečnosti, že mladiství ještě nemají potřebné životní zkušenosti, které by jim umožnily posoudit dosah jejich jednání a správně se orientovat v některých důležitých otázkách.[42] Blíže k tomu budou pojednávat následující body této kapitoly, které se zaměří nejen na vymezení pojmu mladistvého ve smyslu zákoníku práce, na ústavní základ této problematiky a samozřejmě i na kontrétní práva mladistvých zaměstnanců a tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích.

[40] ŠTANGOVÁ, V., cit. op., s. 18
[41] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 340
[42] ŠTANGOVÁ, V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007, s. 213

4.1 Pojem mladistvého

Nejprve by bylo vhodné vymezit pojem mladistvého zaměstnance. Ustanovení § 350 odst. 2 NZPr definuje mladistvé zaměstnance jako zaměstnance mladší než 18 let. Posuzování, zda jde o mladistvého zaměstnance, je dle tohoto ustanovení výlučně vázáno na horní věkovou hranici, která je stanovena pevně – nelze totiž zkoumat fyzickou a psychickou vyspělost každého jedince zvlášť. Ministerstvo zdravotnictví však může dle ustanovení § 246 odst. 4 NZPr rozšířit zákaz výkonu některých prací i na zaměstnance ve věku do 21 let a to vyhláškou vydanou dle ustanovení § 246 odst. 2 NZPr. Pokud jde o dolní věkovou hranici, ta v zákoníku práce výslovně stanovena není, avšak pro její určení můžeme vycházet z ustanovení § 6 odst. 1 NZPr, které upravuje vznik pracovněprávní způsobilosti zaměstnance. Ta vzniká, není-li v zákoně stanoveno jinak dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Mladistvým zaměstnancem je tedy dle ustanovení § 350 odst. 2 ve spojení s § 6 odst. 1 NZPr fyzická osoba (zaměstnanec) ve věku 15 až 18 let.

Nelze zaměňovat pojmy „mladistvý“ ve smyslu zákoníku práce a „nezletilý“ ve smyslu občanského zákoníku,[43] protože jde o dva rozdílné termíny. Zletilost se nabývá dovršením 18. roku věku, ale lze ji dle ustanovení § 8 odst. 2 občanského zákoníku nabýt i dříve – uzavřením manželství. Protože posuzování, zda zaměstnanec spadá do uvedené kategorie, je vázáno výlučně na dosažení věku 18 let, nemá právního významu, pokud zaměstnanec nabude zletilosti uzavřením manželství před dosažení uvedeného věku. Avšak již v den 18. narozenin zaměstnanec přestává být posuzován jako mladistvý ve smyslu zákoníku práce a není nadále adresátem zvláštní ochrany a péče, kterou požívají mladiství v pracovněprávních vztazích.

4.2 Ústavněprávní základ zvláštních pracovních podmínek mladistvých

Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPaS“)[44] zakotvuje práva mladistvých na zvláštní pracovní podmínky v hlavě IV., která se nazývá „Hospodářská, sociální a kulturní práva“. Konkrétně jde o čl. 29, jehož osobní rozsah se neomezuje jen na mladistvé, ale i na ženy a osoby se zdravotním postižením – tedy osoby, které

[43] zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
[44] usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

z důvodů přirozených (biologických, zdravotních) i společenských jsou oproti ostatním v určité nevýhodě, jejíž vyrovnání a dosažení určité rovnosti vyžaduje proto zvláštní ochranu nebo pomoc, a to jak v průběhu zaměstnání nebo vůbec výkonu povolání, tak i při přípravě k němu, přičemž není rozhodné, zda chráněná osoba je občanem ČR, cizincem nebo osobou bez státní příslušnosti. Právě čl. 29 odst. 1 LZPaS zakotvuje právo mladistvých na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Jde o velmi důležité sociální právo mladých lidí, jehož realizace jim umožňuje zapojit se do pracovního procesu, aniž by to bylo na újmu jejich zdraví a rozvoji.[45] Článek 29 odst. 2 LZPaS zaručuje mladistvým právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Právo na zvláštní pomoc při přípravě k povolání spočívá především v odborném poradenství při volbě oboru vzdělávání, popřípadě i vzdělávací instituce, která má přípravu k povolání zajistit.[46]

Nutno však říci, že jde sice o práva zakotvená LZPaS, ale nejde o bezprostředně vymahatelná práva, ale tzv. zprostředkovaná práva. Jejich specifikum spočívá v tom, že ochrany se nelze domáhat přímo, ale v mezích zákonů, které taková práva provádějí. Je to právě zákoník práce a předpisy související, které provádějí výše uvedené ustanovení LZPaS.

4.3 Hmotněprávní základ zvláštních pracovních podmínek mladistvých

Jak již bylo řečeno v předchozím bodu, právo mladistvých na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, stejně tak jako právo mladistvých na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání zakotvuje čl. 29 LZPaS. Toto ustanovení konkretizuje a rozvádí zejména **nový zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb.,** který nabyl účinnosti k 1. lednu 2007. Těžiště právní úpravy zvláštních pracovních podmínek mladistvých nalezneme v části X. nazvané „Péče o zaměstnance“, která je nedílnou součástí úpravy pracovněprávních vztahů. Hlava IV. části X. nového zákoníku práce nazvaná „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“ upravuje kromě pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců i zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, pracovní

[45] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 339
[46] PAVLÍČEK, V. a kol., Ústava a ústavní řád České republiky, komentář, 2. díl – Práva a svobody, 2. doplněné a podstatně rozšířené vydání, Linde, Praha 2002, s. 245

podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby a přestávky ke kojení.

Nový zákoník práce vychází z takové úpravy pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, která jim umožní bezpečný výkon práce. Vzhledem k tomu, že tento zákon je založen na liberálním pojetí, jeho úprava je stanovena jako minimální. Nic však nebrání tomu, aby zaměstnavatelé přiznali mladistvým zaměstnancům v rámci péče o ně pracovněprávní nároky ve větším rozsahu. Vždy je však nutné mít na zřeteli, že zaměstnavatel může přiznat mladistvým vyšší ochranu za podmínky respektování minimálních standardů, které jsou stanoveny v tomto zákoně. Ochranu ve prospěch těchto zaměstnanců je možné rozšířit smluvně – v úvahu přichází zejména kolektivní smlouva nebo tak učinit ve vnitřním předpisu.

Ačkoliv zákoník práce ve svém ustanovení § 16 zakazuje jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích z důvodu věku, pohlaví, zdravotního stavu nebo rodinného stavu, v odměňování nebo v odborné přípravě, za diskriminaci se však nepovažují případy, kdy podle zákoníku práce nebo zvláštních předpisů je určitým skupinám zaměstnanců garantován vyšší standard ochrany a tedy rozdílné zacházení oproti ostatním zaměstnancům. Zde jde o případy, které s ohledem na věk zaměstnanců stanoví zákazy výkonu některých prací nebo ukládají zaměstnavatelům další povinnosti vůči mladistvým zaměstnancům.

4.4 Pracovněprávní způsobilost zaměstnance

Pracovněprávní způsobilost zaměstnance, tj. způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti jako zaměstnanec, vzniká, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku (§ 6 odst. 1 NZPr). Podle tohoto ustanovení fyzická osoba nabývá způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům v časově shodný okamžik – dnem dosažení 15 let věku, tj. počátkem dne 15. narozenin. Ačkoliv tyto způsobilosti zaměstnance vznikají dovršením 15. roku věku, zaměstnavatel nesmí s ním sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku (§ 6 odst. 1 věta druhá NZPr). Z toho tedy vyplývá, že např. pracovní smlouvu může fyzická osoba uzavřít již před ukončením povinné školní

docházky za předpokladu, že dovršila 15. rok věku v době jejího uzavírání, avšak jako den nástupu do práce nesmí být v pracovní smlouvě sjednán den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky takovéto osoby.

Pokud jde o vznik deliktní způsobilosti, tj. způsobilosti k protiprávnímu jednání a způsobilosti procesní, tj. být účastníkem pracovněprávních sporů, v novém zákoníku práce nenalezneme tomu odpovídající právní úpravu. Ačkoliv to zákoník práce výslovně neuvádí, tak k věkové hranici 15 let se váže i vznik těchto dvou způsobilostí.

Zákoník práce omezuje způsobilost fyzické osoby, která dosáhla 15 let věku, k pracovněprávním úkonům jen ve dvou případech:

- ustanovení § 252 odst. 2 NZPr stanoví, že dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne 18 let věku,
- obdobně dle ustanovení § 255 odst. 3 NZPr dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne 18 let věku.

V obou případech je věková hranice k nabytí způsobilosti k uzavření těchto dohod posunuta na 18. rok věku. Důvodem je zvýšená ochrana mladistvého před uzavřením dohod, které by zakládaly jeho zvýšenou odpovědnost za škodu. Tyto dohody za mladistvého zaměstnance nemůže uzavřít ani jeho zákonný zástupce.

Způsobilost fyzické osoby starší 15 let, zaměstnance, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti nelze jakýmkoliv způsobem omezit nebo zbavit. Jinak je tomu u způsobilosti k právním úkonům. Pro účely omezení nebo zbavení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům vycházíme z ustanovení § 6 odst. 2 NZPr, který odkazuje na občanský zákoník. Omezení nebo zbavení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí ustanovením § 10 občanského zákoníku a nemůže k němu dojít jinak něž rozhodnutím soudu.

4.5 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým

Jak již vyplývá ze samotné definice zvláštních pracovních podmínek mladistvých, na straně zaměstnavatele, příp. státu vzniká celá řada povinností směřujících vůči mladistvým zaměstnancům, jejichž cílem je zajistit mladistvým v pracovněprávních vztazích rozvoj tělesných a duševních schopností a zvýšenou péči.

V souladu s ustanovením § 243 NZPr *zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.* Jde o jakousi generální klauzuli úpravy pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců v novém zákoníku práce.

Povinnosti uložené zaměstnavateli vůči mladistvým zaměstnancům rozšiřují obecné povinnosti zaměstnavatele, které má vůči všem kategoriím zaměstnanců, pokud jde o pracovní podmínky s tím, že na mladistvé ženy se navíc vztahují ustanovení, která se týkají zaměstnankyň obecně.

Tyto povinnosti jsou upraveny především v ustanoveních § 243 a násl. NZPr jako např. zákaz zaměstnávání mladistvých jinými než přiměřenými pracemi, tedy pracemi, které odpovídají jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, zákaz zaměstnávání některými pracemi a povinnosti týkající se lékařského vyšetření mladistvých, přičemž není rozhodné, zda jde o práce konané v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr[47].

4.6 Přiměřenost prací pro mladistvé

Mezi velmi důležité povinnosti zaměstnavatele patří mimo jiné i zákaz zaměstnávání mladistvých jinými než přiměřenými pracemi. Přiměřeností prací se zabývá ustanovení § 244 NZPr, konkrétně:

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Zákon používá pojem přiměřené práce, aniž by jej v dalších ustanoveních blíže specifikoval a vymezil. Jediným určujícím hlediskem, kterým se můžeme držet při posuzování přiměřenosti prací je vztah k **fyzickému rozvoji**, který chápeme jako fyzická náročnost vykonávaných prací a **rozumovému rozvoji** jako možnost rozumového posouzení vykonávaných činností. Zákonodárce postupoval cestou spíše abstraktního vymezení, protože nelze vyčerpávajícím způsobem charakterizovat každou konkrétní práci z hlediska její přiměřenosti. V opačném případě by byla právní úprava zbytečně podrobná a nepřehledná.

[47] dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce (§ 74 a násl. NZPr)

Přiměřenost prací se posuzuje nikoliv k fyzickému a rozumovému vývoji konkrétního mladistvého zaměstnance, ale obecně k fyzickému a rozumovému rozvoji, který odpovídá obecně dosaženému věku. Zákaz výkonu jiných než přiměřených prací se může týkat výkonu konkrétního druhu práce, ale i pouze některých prací vyplývajících ze sjednaného druhu práce. Například jde o práce, které jsou fyzicky namáhavé, jednostranně zatěžující zaměstnance výkonem opakovaných monotónních činností, práce vyžadující dlouhodobou pozornost. Pokud jde o úroveň rozumového rozvoje, tak sem bezesporu patří i práce složitější na organizaci práce, samostatnost rozhodování, odpovědnost, kontrolu ostatních zaměstnanců, atd. Kromě dvou výše uvedených hledisek, tedy stupně fyzického a rozumového rozvoje, je pro určení přiměřenosti prací pro mladistvého třeba zkoumat i požadované vzdělání pro výkon zastávané práce, délku praxe a praktické zkušenosti a dovednosti nutné pro výkon konkrétní práce. Dále nelze považovat za přiměřené například práce vyžadující rychlé rozhodování v krizových situacích, pod stresem vyvolaným danou situací a práce, u kterých je větší riziko možnosti způsobení závažných následků.[48]

Z toho lze dovodit, že ustanovení § 244 NZPr zavazuje zaměstnavatele k dalším povinnostem nad rámec již uložených zákazů výkonu některých prací mladistvými stanovených ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., a zákazů zaměstnávání mladistvých těmi pracemi, které jsou vymezeny následujícími ustanoveními tohoto zákona. Jde tedy o další omezení zaměstnavatele v možnosti i rozsahu přidělovaných prací ve vztahu k mladistvým zaměstnancům.

4.7 Zakázané práce

Zákazy konaných prací jsou stanoveny jednak přímo zákoníkem práce a dále právním předpisem, který je vydáván na základě jeho zmocnění Ministerstvem zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (§ 246 odst. 2 NZPr). V tomto bodu se budu blíže zabývat těmi zákazy, které jsou výslovně zakotveny v novém zákoníku práce.

V souladu s ustanovením § 244 NZPr zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Z toho tedy vyplývá

[48] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 611-612

zákaz zaměstnávání mladistvých jinými než přiměřenými pracemi. Přiměřenost prací se posuzuje zejména ve vztahu k fyzickému a rozumovému rozvoji, který odpovídá obecně dosaženému věku mladistvého zaměstnance. Blíže o tom již bylo pojednáno v předchozím bodu.

Nový zákoník práce v ustanoveních § 245 - 246 stanoví práce, které jsou mladistvým výslovně zakázány. Jde o tyto práce:

- **práce přesčas** – zde platí absolutní zákaz (blíže o tom v bodu 4.11.2),
- **noční práce**[49] – absolutní zákaz platí pro mladistvé do 16 let, mladiství starší než 16 let mohou výjimečně konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. Za splnění všech těchto podmínek (kumulativně) může mladistvý zaměstnanec starší 16 let noční práci výjimečně konat,
- **práce pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol** – zde platí absolutní zákaz pro všechny mladistvé,
- **práce, které jsou pro mladistvé se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví**. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou i na zaměstnance do věku 21 let. Právě na základě tohoto zákonného zmocnění zakotveného v ustanovení § 246 odst. 2 NZPr byla vydána vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím matkám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým (blíže o tom budu pojednávat v následujícím bodu),

[49] dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. k NZP se noční prací rozumí práce konaná v noční době, což je doba mezi 22. a 6. hodinou

- **práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob**. Zde se ochrana neomezuje jen na mladistvé zaměstnance, ale i na jiné osoby (bez ohledu na to, zda jde o spolupracovníky či nikoliv), které by výkonem těchto prací mohly být dotčeny.

Ačkoliv to zákon výslovně nestanoví, z ustanovení § 245 odst. 2 NZPr lze dovodit zákaz prací, o kterých bylo rozhodnuto lékařem, že by mohly ohrozit zdraví mladistvého zaměstnance. V takovém případě mladistvý nesmí vykonávat práci v rozsahu, v jakém lékařský posudek u této práce vymezí ohrožení jeho zdraví, přičemž příslušný zdravotnický orgán by měl projednat tuto otázku se zaměstnavatelem.[50]

Zákon rovněž řeší situaci, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, ať již z důvodu, že je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče ohrožuje jeho zdraví. Pokud tato situace nastane, zaměstnavatel je povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci (§ 245 odst. 2 NZPr). Zákaz práce, a tudíž i povinnost zaměstnavatele poskytovat mladistvému jinou přiměřenou práci, trvají až do dovršení 18. roku věku, a vyloučení zaměstnávání mladistvého určitou prací trvá do doby, která vyplývá z lékařského posudku.[51] Povinnost poskytnout jinou přiměřenou práci se však vztahuje výhradně na práce, pro které se dostalo mladistvému výchovy k povolání.

4.8 Zákazy stanovené vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnávat pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé. K vydání seznamů těchto prací a pracovišť, včetně stanovení podmínek, za nichž lze tyto práce vykonávat z důvodu

[50] JOUZA, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha 2007, s. 527
[51] JOUZA, L., cit. op., s. 527

přípravy na povolání, je zmocněno vyhláškou Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dle ustanovení § 246 odst. 2 NZPr. Seznam těchto prací a pracovišť je upraven ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím 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. Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let (§ 246 odst. 4 NZPr). Vyhláška nabyla účinnosti dnem jejího vyhlášení, tedy 4. září 2003. Zároveň se dle ustanovení § 7 této vyhlášky zrušuje vyhláška č. 261/1997 Sb.[52] a vyhláška č. 185/1998 Sb.[53]

Touto vyhláškou se stanoví v souladu s právem Evropských společenství[54] práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a práce a pracoviště zakázané mladistvým a vymezují práce a pracoviště, na kterých mohou kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu takové práce konat, a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání pod odborným dohledem.

Vyhláškou je vymezen seznam prací a pracovišť, které jsou mladistvým zaměstnancům zakázány. Konkrétně jde o zakázané pracoviště, kde je nebezpečí ohrožení nebo poškození jejich života nebo zdraví vázáno ke zde blíže specifikovanému místu – pracovišti a práce, při jejichž výkonu je mladistvý takovémuto zvýšenému nebezpečí vystaven. Přičemž není rozhodné, zda jsou práce vykonávány v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mladistvým jsou výslovně zakázány tyto práce:

- v určitém prostředí (např. vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů),
- spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí,

[52] vyhláška č. 261/1997 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

[53] vyhláška č. 185/1998 Sb., kterou se mění vyhláška č. 261/1997 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

[54] směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu nebo kojících pracovnic a směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků

- vykonávané při určitých teplotách,
- spojené s expozicí hluku a vibracím zařazené do určité kategorie,
- v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření,
- s karcinogeny a mutageny,
- s azbestem,
- s určitými chemickými látkami a přípravky,
- s určitými chemickými látkami a přípravky zdraví škodlivými a dráždivými určité kategorie,
- spojené s expozicí oxidu uhelnatému, zařazené do určité kategorie,
- spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám zařazeným do určité kategorie,
- při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky,
- při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky,
- zařazené podle zvláštního právního předpisu[55] jako rizikové, pokud nejsou již výše zmíněny,
- se zvýšeným rizikem úrazů (např. práce při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi, na zařízeních vysokého elektrického napětí, atd.).

Důležité jsou zejména zákazy prací vykonávaných po dobu delší něž čtyři hodiny za pracovní dobu ve stoje, bez možnosti změny pracovní polohy, ve fyziologicky náročných podmínkách (např. předklon, poloha vkleče, vleže apod.), dále práce ve vnuceném pracovním tempu atd.[56]

Zároveň jsou ve vyhlášce stanoveny výjimky z těchto zákazů z důvodu přípravy mladistvých na jejich budoucí povolání, pokud je při nich soustavným odborným dozorem zajištěna dostatečná ochrana zdraví těchto zaměstnanců.

Zvlášť důležité jsou zejména přílohy č. II, III a IV této vyhlášky, které blíže konkretizují zákazy výkonu některých prací spojených se zvýšenou zátěží pohybového

[55] zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
[56] JOUZA, L., Nové právní předpisy k ochraně žen a mladistvých, Právo a rodina č. 12/2003, s. 21

ústrojí rozdílně pro chlapce a dívky ve věku 15 až 18 let. Příloha č. II upravuje rozsah nejvyšších přípustných sil při přepravě břemen mladistvými pomocí jednoduchých bezmotorových prostředků jednak v tahu, jednak v tlaku. Příloha č. III a IV stanoví nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen chlapci a dívkami od 15 do 18 let v pracovní poloze vstoje nebo vsedě a vzdálenost, na kterou je mohou přenášet. Jen pro představu **mladistvý chlapec** ve věku 16 až 18 let smí zvedat břemeno o váze od 10 do 15 kg max. 6x za minutu, přičemž celková váha zvedaných a přenášených břemen za směnu nesmí převýšit 5500 kg. Pokud jde o nejvyšší přípustnou vzdálenost takto přenášených břemen, ta nesmí převýšit u mladistvých chlapců ve věku 16 až 18 let 15 metrů. U **dívek** jsou tyto limity mnohem přísnější. Opět je důležitým kriteriem věk mladistvé dívky a váha, případně vzdálenost takto přenášených břemen.

4.9 Seznamy mladistvých zaměstnanců

Zaměstnavatel je nově povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni a uvést v něm zákonem požadované údaje, mezi které patří jméno, popřípadě jména a příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává (§ 246 odst. 5 NZPr), přičemž nehraje roli, zda mladistvý zaměstnanec koná práci v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zda je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo neurčitou a roli nehraje ani doba, na kterou je pracovní poměr sjednán. Povinnost vést takový seznam má zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům mladším 18 let.

Zakotvení této povinnosti do nového zákoníku práce byla jednou z podmínek, která umožnila ratifikovat Úmluvu MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.

4.10 Lékařská vyšetření mladistvých

Jedním z nezbytných předpokladů zajišťujících řádnou péči o mladistvé zaměstnance v pracovněprávních vztazích je povinnost zaměstnavatele zabezpečit jejich lékařské vyšetření. Tato povinnost je výslovně zakotvena v ustanovení § 247 NZPr, ve kterém se důraz klade zejména na péči preventivní. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče

- před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
- pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně, přičemž četnost pravidelných vyšetření musí být zaměstnavatelem zvolena tak, aby odpovídala možným rizikům, namáhavosti a možnému zdravotnímu ohrožení vyplývajícího z vykonávané pracovní činnosti.

K řádnému splnění tohoto požadavku zákon mladistvému zaměstnanci zároveň ukládá povinnost podrobit se takto stanoveným lékařským vyšetřením. Zaměstnavatel je navíc povinen se těmito lékařskými posudky při ukládání pracovních úkolů řídit.

Zaměstnavatel musí takovéto vyšetření, které není hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění, zabezpečit na své náklady. Náklady spojené s lékařským vyšetřením jsou v tomto případě daňově uznatelným nákladem.

4.11 Další aspekty ochrany mladistvých

Další aspekty ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích jsou kromě výše zmíněné části X. hlavy IV. nového zákoníku práce upraveny i v dalších ustanoveních tohoto zákona. Ačkoliv některé byly již výše zmíněné, považuji za důležité se jimi zabývat komplexněji a pokusím se o nich podat ucelenější výklad. Konkrétně budu pojednávat o odchylné úpravě:

- stanovení délky týdenní pracovní doby,
- práce přesčas,
- noční práce,
- přestávek v práci,
- nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami,
- nepřetržitého odpočinku v týdnu,

- týkající se informací a pokynů o BOZP,
- informování a projednání.

4.11.1 Délka týdenní pracovní doby

Nejprve by bylo vhodné vymezit termín pracovní doba. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. a NZPr).

Jedním z důležitých opatření, které napomáhá zabezpečování rozvoje mladistvých, je i ustanovení o pracovní době mladistvých.[57] Pokud jde o úpravu délky denní a týdenní pracovní doby, je v zákoníku práce zakotvena zvláštní úprava ve prospěch mladistvých zaměstnanců. Původně délka stanovené týdenní pracovní doby nesměla překročit u zaměstnanců mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout 6 hodin, přičemž pokud zaměstnanec mladší než 18 let vykonával práci ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé NZPr, délka stanovené týdenní pracovní doby nesměla ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin týdně (původní znění ustanovení § 79 odst. 2 písm. d NZPr). Legislativně-technickou novelou (zákon č. 362/2007 Sb.) bylo toto ustanovení zrušeno s účinností k 1. lednu 2008 a do nového zákoníku práce byl vložen § 79a, podle kterého u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin, přičemž pokud vykonává práci ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé NZPr, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Zákonodárství se opět vrací k delší pracovní době pro mladistvé zaměstnance. Tím je tedy zcela využit maximální rozsah pracovní doby upravené v čl. 8 směrnice Rady č. 94/33/ES.

4.11.2 Práce přesčas

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem

[57] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 341

stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 78 odst. 1 písm. i NZPr).

Pokud jde o práci přesčas, je v ustanovení § 245 odst 1 NZPr stanoveno další významné omezení ve prospěch ochrany mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas. Jde o absolutní zákaz, proto zaměstnavatel nemůže těmto zaměstnancům práci přesčas nařídit, zakazuje se ale i výkon dohodnuté práce přesčas, takže i dobrovolná práce přesčas je zakázána.

Ochrana před nařizováním práce přesčas přímo souvisí s ustanovením § 79a NZPr, které stanoví nejvyšší přípustnou délku týdenní pracovní doby u mladistvého zaměstnance, která nesmí překročit 40 hodin. V případě nerespektování tohoto absolutního zákazu by šlo o porušení pracovněprávních předpisů.

4.11.3 Noční práce

Noční práce je práce konaná v noční době, přičemž noční dobou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou (§ 78 odst. 1 písm. k NZPr). Zaměstnanec pracující v noci je pak zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (§ 78 odst. 1 písm l NZPr).

V souladu s ustanovením § 245 odst. 1 NZPr zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací v noci. Absolutní zákaz noční práce platí pro zaměstnance mladší než 16 let. Mladiství starší 16 let, mohou tyto práce výjimečně konat za splnění zákonem stanovených podmínek. Mladiství starší než 16 let mohou výjimečně konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. Důležité je však říci, že všechny tyto podmínky musí být splněny kumulativně.

Můžeme tedy mluvit o dalším opatření týkající se péče o mladistvé zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Zákaz je především odůvodněn zdravotními důvody. Střídání denní a noční pracovní doby je relativně významným zásahem do biorytmu dospělého člověka, natož pak člověka nacházejícího se v období intenzivního

psychického a fyzického rozvoje.[58] Právě proto je zakotveno takovéto omezení ve směru k mladistvým zaměstnancům.

4.11.4 Přestávka v práci

Odchylky ve prospěch mladistvých zaměstnanců nalezneme i v právní úpravě přestávek v práci. Přestávkou v práci se rozumí přestávka na jídlo a oddech. Zároveň je zákonem[59] stanoveno, po jak dlouhé době nepřetržitého výkonu práce ze strany zaměstnance je zaměstnavatel povinen zaměstnanci takovouto přestávku poskytnout.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách (u ostatních zaměstnanců nejdéle po 6 hodinách) nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut a to i kdyby šlo o práce, které nemohou být přerušeny (§ 88 odst. 1 NZPr), přičemž začátek a konec přestávek určuje zaměstnavatel. Přestávku je možné poskytnou kdykoliv během pracovní doby, nikoliv však na jejím počátku nebo konci a zaměstnanec je povinen být při skončení přestávky v práci připraven k okamžitému výkonu práce. Pokud doba nepřetržitého výkonu práce nedosáhne zákonné hranice 4,5 hodin, zaměstnavatel není povinen takovouto přestávku mladistvému zaměstnanci poskytnout. Ale vzhledem k liberální úpravě nového zákoníku práce nic zaměstnavateli nebrání, aby ji přesto poskytl. Důležité je také zmínit, že poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby (§ 88 odst. 4 NZPr).

4.11.5 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami je dobou odpočinku, tedy dobou, která není pracovní dobou. Můžeme jej chápat jako jedno z práv zaměstnance zabezpečující mu uspokojivé pracovní podmínky. Slouží zejména k regeneraci pracovních sil zaměstnance a zaměstnavatel je povinen to respektovat při tvorbě rozvrhu směn. Proto není divu, že úprava této otázky je v zákoníku práce kogentní.

Zaměstnavatel je povinen dle ustanovení § 90 NZPr rozvrhnout 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.

[58] NOVÁKOVÁ, J., ŠILHOVÁ, K., Práce zakázané ženám a mladistvým, Práce, Praha 1984, s. 22-23
[59] zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Takováto úprava platí obecně pro všechny zaměstnance, tedy i pro mladistvé. Zároveň je stanovena výjimka, kdy lze takovýto nepřetržitý odpočinek mezi směnami zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích z důvodu charakteru nebo druhu práce zde taxativně uvedených. Následující odpočinek však musí být prodloužen o dobu předchozího zkrácení tohoto odpočinku. Nutno však dodat, že takovéto zkrácení doby odpočinku přichází v úvahu jen u zaměstnanců starších 18 let. Proto zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nelze vůbec na mladistvého zaměstnance aplikovat. Zvláštní úprava se týká sezónních práci, jak je uvedeno v ustanovení § 90a NZPr. Pro zpřesnění je nutno však dodat, že stanovení minimálního odpočinku mezi dvěma směnami se však vztahuje jen na pracovní poměr, v němž se pracovní doba rozvrhuje, nikoliv na výkon prací na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.11.6 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je delší doba odpočinku stanovená v minimálním rozsahu, kterou by zaměstnanec měl mít možnost čerpat jednou během sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní.

Zaměstnavatel je povinen dle ustanovení § 92 NZPr rozvrhnout pracovní dobu tak, aby mladistvý zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 48 hodin. Opět je zde stanovena odchylná úprava ve prospěch mladistvých zaměstnanců, protože za stejně dlouhé období náleží ostatním kategoriím zaměstnanců nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání minimálně 35 hodin.

Vedle sezónních prací v zemědělství (§ 92 odst. 4 NZPr) a technologických procesů, které nemohou být přerušeny (např. nemožnost zastavení práce z důvodu poškození výrobních zařízení), lze krátit nepřetržitý odpočinek v týdnu pouze ze stejných důvodů jako lze krátit nepřetržitý odpočinek mezi směnami (viz. § 90 odst. 2 NZPr). Zároveň jsou stanoveny limity minimální délky takovéhoto odpočinku při jeho krácení z důvodů v zákoně uvedených. Opětovně lze krátit dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu pouze zaměstnancům starším 18 let za podmínky, že jim budou

poskytnuty adekvátní náhradní doby odpočinku.[60] Z toho tedy vyplývá, že takovéto krácení nelze stejně jako u nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami na mladistvého zaměstnance aplikovat. Je nutno však dodat, že úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu se nevztahuje na výkon práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.11.7 Informace a pokyny o BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále „BOZP“) je upravena v části V. nového zákoníku práce, konkrétně jde o ustanovení § 101 – 108 NZPr. BOZP lze vymezit jako souhrn práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k bezpečné práci.

Na mladistvé zaměstnance se pokud jde o BOZP vztahuje stejná úprava, jako na ostatní kategorie zaměstnanců, zvláště je však v ustanovení § 103 odst. 1 písm f NZPr zaměstnavateli uložena povinnost zajistit mladistvým zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů[61], zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Takovéto informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel navíc povinen vést dokumentaci.

4.11.8 Informování a projednání

K jednomu z nezbytných opatření určených na ochranu mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích patří i povinnost zakotvená ustanovením § 287 odst. 1 písm f NZPr, které stanoví povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se

[60] BĚLINA, M. a kol., cit. op., s. 327
[61] § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zdravotním postižením. Kromě tohoto je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci i o dalších skutečnostech stanovených v ustanovení § 287 NZPr.

Porušení povinností stanovených ustanovením § 287 může být sankcionováno inspekcí práce dle ustanovení § 10 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, jako přestupek (v případě fyzických osob) nebo dle ustanovení § 23 téhož zákona jako správní delikt (v případě právnických osob) s možností uložení pokuty až do výše 200.000,- Kč. Nejde tedy rozhodně o zanedbatelnou částku, která nutí zaměstnavatele plnit tuto informační povinnost vůči odborovým organizacím.

4.11.9 Shrnutí

V tomto bodu bylo blíže pojednáno o dalších odlišnostech týkajících se ochrany mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Hlavním cílem bylo kromě potřeby vyložit i další ustanovení týkající se této problematiky mimo jiné poukázat i na tu skutečnost, že pracovní podmínky mladistvých nejsou upraveny jen v části X. hlavě IV. nového zákoníku práce, ale určité specifika a odlišnosti lze nalézt i v dalších ustanoveních tohoto zákona. Proto je nutné se blíže zabývat i dalšími ustanoveními ostatních částí tohoto zákona a neomezit se pouze na výše zmíněnou část X. nového zákoníku práce, ačkoliv právě zde je tato problematika komplexněji upravena.

5. Srovnání platné právní úpravy s právní úpravou účinnou do 31. 12. 2006

V této části se budu zabývat srovnáním platné a účinné právní úpravy, tedy zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s právní úpravou účinnou do 31. prosince 2006, tedy se starým zákoníkem práce, zák. č. 65/1965 Sb. V rámci toho se pokusím vymezit nejvýznamnější změny a případně je zhodnotit.

Nejprve by bylo vhodné učinit drobný úvod do úpravy této problematiky a poté se začnu zabývat konkrétními změnami. **Starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb.,** byl vydán v roce 1965 a účinnosti nabyl k 1. 1. 1966. Šlo o zákon kodexového typu, který kodifikoval celou oblast pracovního práva, a tak není divu, že se zabýval i problematikou zaměstnávání mladistvých. Mezi jeho charakteristické rysy patří především jednotnost právní úpravy, komplexnost právní úpravy, kogentnost právní úpravy a osamostatnění právní úpravy (blíže o tom v 1. kapitole této práce). Po roce 1989 dochází k reformě celého právního řádu, proto se není čemu divit, že se změny dotkly i odvětví pracovního práva. I přes celou řadu novel tohoto zákona, zákon přestal odpovídat měnícím se poměrům a potřebám společnosti a zejména snahám ČR stát se členským státem EU. Ačkoliv zákoník práce z roku 1965 byl na svou dobu velmi moderní, pokrokový a odpovídal mezinárodním standardům, z důvodů výše uvedených se postupem času stával jakousi „brzdou“ ve vývoji pracovněprávních vztahů, a proto vyvstala potřeba přijetí nového zákona, který by odpovídal současným společenským a ekonomickým podmínkám a potřebám. **Nový zákoník práce, zák. č. 262/2006 Sb.**, byl v Parlamentu ČR schválen v roce 2006 po téměř osmi letech příprav, složitém a zdlouhavém legislativním procesu. Účinnosti nabyl 1. ledna 2007 a tím tedy nahradil starý zákoník práce, který platil na našem území po dobu 41 let. Ačkoliv tento zákon v mnohém vychází z předchozí právní úpravy, přinesl však dvě zásadní změny oproti dřívější úpravě – příklon k dispozitivnosti právní úpravy a nově také zákoník práce řeší vztah k občanskému právu (blíže o tom v 1. kapitole této práce).

V první řadě je nutné říci, že základní koncepce ochrany mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích byla novým zákoníkem práce přejata z předchozí úpravy. Takže pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců zůstávají ve větší míře zachovány, avšak přesto došlo k některým významným změnám,

o kterých budu pojednávat níže. Nová právní úprava je v souladu s komunitárním právem, vychází zejména ze směrnice Rady č. 94/33 ES, o ochraně mladistvých pracovníků.[62]

Nejvýznamnější změny v oblasti pracovních podmínek mladistvých se týkají:

- stanovení délky týdenní pracovní doby,
- spolupráce zaměstnavatelů se zákonnými zástupci,
- způsobu odměňování v práci,
- vedení seznamu mladistvých zaměstnanců,
- lékařských vyšetření.

5.1 Stanovení délky týdenní pracovní doby

Podle ustanovení § 79a NZPr u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin, přičemž pokud vykonává práci ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé NZPr, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Nový zákoník práce přinesl několik významných změn týkajících se stanovení délky pracovní doby oproti předchozí úpravě. První změnou je zvýšení věkové hranice pro omezení délky pracovní doby z původních 16 let na dnešních 18 let. Ve starém zákoníku práce existovalo omezení délky pracovní doby pro zaměstnance mladší 16 let, přičemž pokud šlo o mladistvého zaměstnance[63], který takto uvedenou věkovou hranici dosáhl, takovéto omezení pro něj dále již neplatilo, takže se na něj vztahovala obecná úprava délky pracovní doby jako pro ostatní zaměstnance. To však bylo v rozporu s revidovanou Evropskou sociální chartou, která ve svém článku 7 ukládá mimo jiné povinnost smluvním státům stanovit maximální pracovní dobu pro osoby mladší 18 let. Druhá změna spočívá ve zvýšení maximální délky pracovní doby pro mladistvé zaměstnance z původních 6 hodin denně 30 hodin týdně (jak již vyplývá z výše uvedeného, toto omezení délky pracovní doby platilo pouze pro zaměstnance mladší 16 let)[64] na dnešních 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Tím je tedy zcela využit maximální rozsah pracovní doby mladistvých upravený v čl. 8 směrnice Rady č. 94/33/ES. Třetí

[62] ŠTANGOVÁ, V., cit. op., s. 213
[63] mladistvým zaměstnancem byla dle ustanovení § 274 odst. 2 ve spojení s § 11 odst. 1 ZPr fyzická osoba (zaměstnanec) mezi 15. a 18. rokem věku
[64] dle ustanovení § 83a odst. 2 písm. d ZPr

a poslední změnou je, že nový zákoník práce řeší situaci, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů současně. Pracovní doba rozvržená ve všech pracovněprávních vztazích se v takovémto případě sčítá a nesmí ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Proto je více než vhodné, aby se zaměstnavatel při nástupu do práce písemně dotázal mladistvého, zda nepracuje ještě u jiného zaměstnavatele, případně v jakém rozsahu. Ustanovení § 79a je kogentní, proto se nelze od něj odchýlit.

5.2 Spolupráce zaměstnavatelů se zákonnými zástupci

Starý zákoník práce upravoval v ustanovení § 164 ZPr povinnost zaměstnavatele spolupracovat se zákonným zástupcem mladistvého ve zde stanovených případech. Šlo konkrétně o tyto situace:

- k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým byl zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce (§ 164 odst. 1 ZPr),
- ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ať šlo o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, muselo být dáno na vědomí zákonnému zástupci (§ 164 odst. 2 ZPr),
- zaměstnavatel byl povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce i v případě rozvázání pracovního poměru ze strany mladistvého, nebo měl-li být pracovní poměr mladistvého rozvázán dohodou (§ 164 odst. 2 ZPr).

Ve všech těchto případech se jednalo pouze o vyjádření zákonného zástupce, nikoliv o jeho souhlas.[65] Zákoník práce totiž v ustanovení § 11 odst. 1 ZPr přiznával mladistvým plnou způsobilost k právním úkonům a neomezoval ji požadavkem souhlasu zákonného zástupce[66]. Proto i pokud došlo k situaci, že vyjádření zákonného zástupce podle ustanovení § 164 ZPr bylo negativní nebo nedošlo k tomuto vyjádření vůbec, platnost právního úkonu učiněného mladistvým tím nebyla dotčena. Vyvstává tedy otázka, k čemu takováto nezávazná vyjádření sloužila a zda je bylo nutné vyžadovat? Odpověď na tuto otázku je jednoduchá. Šlo hlavně o to, aby byl zákonný zástupce o výše uvedených úkonech včas informován a mohl mladistvému, který ještě

[65] ŠTANGOVÁ, V., cit. op., s. 19
[66] zákonný zástupce je dle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, jakýkoliv rodič, pokud je způsobilý k právním úkonům v plném rozsahu a nebyl zbaven svých rodičovských práv, jinak soudem ustanovený opatrovník v souladu s ustanovením § 78 zákona o rodině

neměl potřebné životní zkušenosti, vhodně poradit tak, aby zabránil jeho neuváženým rozhodnutím.[67]

Nový zákoník práce nepřevzal tuto povinnost zaměstnavatele spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých s jejich zákonnými zástupci. Proto zaměstnavatel není nadále povinen o skutečnostech, které byly stanoveny v ustanovení § 164 starého zákoníku práce zákonného zástupce nadále informovat. Na jednu stranu je tím kladen důraz na samostatnost mladistvého zaměstnance při rozhodování, tedy aby jeho rozhodnutí bylo prosté případnému ovlivnění nejčastěji ze strany rodiče (jiného zákonného zástupce), ale na druhou stranu vyvstává nebezpečí, že mladistvý učiní neuvážené rozhodnutí, kterému by bylo možné takovýmto informováním účinně zabránit. Proto je názor odborníků na nepřevzetí tohoto ustanovení do nového zákoníku práce rozporuplný, ba dokonce spíše negativní.

5.3 Způsob odměňování v práci

Zaměstnavatel nesměl dle ustanovení § 166 odst. 2 ZPr používat takový způsob odměňování prací, při kterých byli mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců. Někdy se v souvislosti s touto problematikou mluví o zákazu práce v úkolu. Hlavním cílem tohoto ustanovení bylo, aby motivace výdělkem nevystavila mladistvého zvýšenému nebezpečí pracovních úrazů či dokonce ohrožení jeho bezpečnosti.

Jde o další případ ustanovení, které nebylo převzato do nového zákoníku práce. Nový zákoník práce již tuto problematiku neupravuje zvláště ve vztahu k mladistvým zaměstnancům. To však neznamená, že by takovýto způsob odměňování povoloval či připouštěl. Ustanovení § 103 odst. 1 písm. k NZPr ukládá zaměstnavateli 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. Tento zákaz se vztahuje obecně na všechny zaměstnance, tedy i na mladistvé.

Můžeme tedy shrnout, že ačkoliv nový zákoník práce tuto problematiku neupravuje zvláště ve vztahu k mladistvým zaměstnancům, takovýto zákaz je stanoven

[67] ŠTANGOVÁ, V., cit. op., s. 19

ve výše uvedeném ustanovení zákona a to nikoliv pouze ve vztahu k mladistvým, ale obecně pro všechny kategorie zaměstnanců.

5.4 Vedení seznamu mladistvých zaměstnanců

Další významnou novinku, kterou přinesl nový zákoník práce, je povinnost zaměstnavatele vést seznam mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni a uvést v něm zákonem požadované údaje (§ 246 odst. 5 NZPr), přičemž nehraje roli, zda mladistvý zaměstnanec koná práci v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zda je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo neurčitou a roli nehraje ani doba, na kterou je pracovní poměr sjednán.

Zakotvení této povinnosti bylo podmínkou ratifikace Úmluvy MOP č 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.

5.5 Lékařská vyšetření

Povinnost zaměstnavatele zabezpečit lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance v zákonem stanovených případech stejně tak jako povinnost se těmto vyšetřením podrobit je zakotvena jak v předchozí, tak v účinné právní úpravě[68].

V této oblasti došlo pouze k dílčím změnám. Hlavní přínos nového zákoníku práce spočívá v tom, že překonává ustanovení starého zákoníku práce, které ukládalo zaměstnavateli povinnost zabezpečit lékařské vyšetření mladistvého před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc (§ 168 odst. 1 písm. a ZPr), přičemž takové vyšetření nebyl povinen zabezpečit, pokud doba převedení nedosáhla zákonem požadované doby. Nový zákoník práce v tomto směru nesleduje předchozí úpravu a výrazněji se zaměřuje na ochranu mladistvých v pracovněprávních vztazích. Ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem před převedením na jinou práci (§ 247 odst. 1 písm. a NZPr) bez ohledu na délku doby takovéhoto převedení. Z toho tedy vyplývá, že oproti starému zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zabezpečit lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance při každém převedení mladistvého na jinou práci, přičemž délka doby takovéhoto

[68] zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

převedení nehraje roli. Další změna se týká četnosti lékařských vyšetření. Ustanovení § 247 NZPr totiž již neobsahuje zmocnění Ministerstva zdravotnictví k stanovení častějších lékařských vyšetření pro některý pracovní obor, jak tomu bylo v ustanovení § 168 odst. 1 písm. b ZPr. V neposlední řadě nový zákoník práce v ustanovení § 247 odst. 1 výslovně zakotvuje povinnost zaměstnavatele nést náklady lékařského vyšetření mladistvých zaměstnanců ve zde stanovených případech, což v příslušném ustanovení (§ 168) starého zákoníku práce nenalezneme. To však neznamenalo, že by zaměstnavatel byl této povinnosti zproštěn. Změna tedy v tomto případě spočívá pouze ve výslovném stanovení této povinnosti, kterou plnili zaměstnavatelé i podle předchozí zákonné úpravy.

5.6 Shrnutí

Změny, které přinesl nový zákoník práce, jsou pouze dílčí. Sledují zájem na zjednodušení právní úpravy zejména tím, že neopakují například zákazy, které jsou obecně stanoveny ve vztahu ke všem zaměstnancům, protože jejich opakování ve vztahu k mladistvým zaměstnancům je víceméně nadbytečné (např. zákaz práce v úkolu), dále reflektují zájem na zvýšené ochraně mladistvých v pracovněprávních vztazích a v neposlední řadě i zájem učinit vnitrostátní úpravu konformní jak s komunitárním, tak s mezinárodním právem.

6. Právní úprava dětské práce v zákoně o zaměstnanosti

V ustanovení § 2 odst. 6 NZPr je zakázána práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), který umožňuje dětem, tedy fyzickým osobám mladším 15 let nebo starším do doby ukončení povinné školní docházky (§ 121 odst. 1 ZoZ), vykonávat za podmínek stanovených tímto zákonem činnost uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní. Ačkoliv jde o osoby, které nemají dle ustanovení § 6 odst. 1 NZPr pracovněprávní způsobilost zaměstnance, protože ta vzniká zpravidla dosažením 15 let věku, mohou však výše uvedené činnosti vykonávat za podmínek stanovených tímto zákonem.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pro určení, zda je fyzická osoba dítětem ve smyslu zákona o zaměstnanosti (dále jen „dítě“), existují dvě objektivně daná kriteria, kterými jsou zejména věk a skutečnost spočívající v dokončení povinné školní docházky (resp. její nedokončení).

6.1 Umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen „činnost dítěte“) pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen „provozovatel činnosti“), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj (§ 121 odst. 2 ZoZ). Provozovatel této činnosti je zároveň povinen zajistit dle ustanovení §121 odst. 4 ZoZ:

- soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce,
- vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

Opětovně je zde reflektován zájem na ochraně tělesného a duševního vývoje dítěte a zájem, aby výkon těchto činností nebyl překážkou pro jeho vzdělávání.

Dítě může vykonávat umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti jen na základě povolení příslušného úřadu práce. Místní příslušnost úřadu práce k vydání tohoto povolení se určuje podle trvalého pobytu dítěte, případně podle místa, kde se dítě zdržuje, nemá-li trvalý pobyt (§122 odst. 7 ZoZ). O povolení výkonu činnosti dítěte (dále jen „povolení“) rozhoduje dle ustanovení § 122 odst. 1 ZoZ úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen „zákonný zástupce“).

Pro účely povolení se považuje za činnost:

- **uměleckou a kulturní** vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu[69] a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
- **reklamní** provádění úkonů v reklamě[70] a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
- **sportovní** provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

Na činnost dítěte se vztahuje § 101, 245 a 246 NZPr, přiměřeně se použijí ustanovení § 103 až 106 NZPr a § 2 až 8 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále se na činnost dítěte vztahuje ustanovení § 122 odst. 5 ZoZ, dle kterého se náhrada škody způsobené dítětem provozovateli činnosti (např. náhrada škody způsobené dítětem při výkonu této činnosti) nebo provozovatelem činnosti dítěti (např. náhrada škody za ztrátu na výdělku) řídí občanským zákoníkem. Výše náhrady škody způsobené provozovateli z důvodu činnosti vykonávané dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, kterou vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

[69] zákon č. 121/2001 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon)

[70] zákon č. 40/1995 Sb. o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů

6.2 Negativní vymezení pojmu činnost dítěte

Zákon se také zabývá vymezením toho, co pod pojem činnosti dítěte ve smyslu tohoto zákona nespadá. Je to zejména pro účely předcházení sporných situací, ke kterým by případně v praxi mohlo dojít. Za činnost dítěte se dle ustanovení § 121 odst. 3 ZoZ nepovažuje:

- zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
- vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,
- činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,
- účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu, nebo
- činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.

Jde o takové činnosti dítěte, které nepodléhají povolovacímu režimu. Z toho tedy vyplývá, že zákonný zástupce nemusí o povolení žádat příslušný úřad práce a dítě tedy může tyto činnosti konat bez dalšího.

6.3 Žádost o povolení

Žádost o povolení výkonu činnosti dítěte musí obsahovat zákonem požadované náležitosti (§ 122 odst. 3 ZoZ). Mezi ně patří:

- identifikační údaje dítěte,[71]
- identifikační údaje zákonného zástupce dítěte; pokud se jedná o cizince, který nemá na území České republiky bydliště, rovněž místo, kde se na území České republiky zdržuje,
- písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,

[71] dle ustanovení § 5 ZoZ se identifikačními údaji u fyzické osoby rozumí jméno, popř. jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště

- lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, je přiměřená z hlediska zdravotního a že dítě je ze zdravotního hlediska způsobilé tuto činnost vykonávat. Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší než 3 měsíce. Posudek vydává lékař na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Podkladem pro vydání posudku jsou údaje zpracované provozovatelem činnosti v rozsahu ustanovení § 122 odst. 3 písm. e ZoZ,
- druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat, a bude-li vykonávat více druhů takových činností, uvádějí se u každého z druhů těchto činností,
- identifikační údaje provozovatele činnosti,[72]
- dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat.

Obsahem písemné žádosti, kterou podává zákonný zástupce dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (návrh může podat např. ústav sociální péče), budou všechny údaje potřebné pro rozhodnutí o vydání povolení, včetně posudku lékaře o vhodnosti činnosti pro dítě. Bude se zpravidla jednat o lékaře, v jehož zdravotní péči dítě je. Rozhodující bude konkrétní a objektivní lékařský posudek o tom, zda dítě může ze zdravotního hlediska vykonávat zvolené úkoly při uvedené konkrétní činnosti.

6.4 Řízení o povolení výkonu činnosti dítěte

Jak již bylo výše uvedeno, o povolení k výkonu činnosti dítěte rozhoduje příslušný úřad práce ve správním řízení,[73] které není zpoplatněno. Řízení se zahajuje na písemnou žádost podanou zákonným zástupcem dítěte, která musí mít všechny zákonem požadované obsahové náležitosti, které jsou uvedeny v ustanovení § 122 odst. 3 ZoZ. Řízení je zahájeno dnem podání písemné žádosti příslušnému úřadu práce. Žádost se podává na formuláři, který je od 1. října 2004 k dispozici na všech úřadech

[72] identifikační údaje jsou vymezeny jak pro fyzické, tak pro právnické osoby v ustanovení § 5 ZoZ
[73] základním pramenem právní úpravy správního řízení v ČR je zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

práce. Účastníkem řízení o povolení výkonu činnosti dítěte je dítě, jeho zákonný zástupce a také fyzická nebo právnická osoba, která je provozovatelem činnosti (§ 122 odst. 6 ZoZ). Výsledkem řízení o žádosti o povolení výkonu činnosti dítěte je rozhodnutí o povolení nebo nepovolení výkonu činnosti dítěte, které příslušný úřad práce zašle provozovateli dané činnosti, zákonnému zástupci a příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.

6.5 Povolení výkonu činnosti dítěte

V případě kladného vyřízení žádosti o povolení výkonu činnosti dítěte vydá příslušný úřad práce povolení k takové činnosti. Jde o správní akt, ve kterém úřad práce stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti (§ 122 odst. 7 ZoZ).

Povolení se vydává nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích po dni nabytí právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení výkonu činnosti dítěte, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě. Ke každé činnosti musí mít dítě zvláštní povolení; i na stejnou činnost u různých provozovatelů musí mít dítě samostatné povolení. Povolení je nepřenosné k jinému provozovateli.[74]

Platnost povolení je možné prodloužit na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte (např. dotočení filmových scén), nejdéle na dobu 2 měsíců a to na základě písemné žádosti zákonného zástupce, která musí být podána před uplynutím platnosti povolení, o jehož prodloužení jde. K žádosti o prodloužení je nutné doložit nový lékařský posudek. Při rozhodování o prodloužení povolení vychází úřad práce z údajů uvedených v žádosti o vydání povolení doplněných zákonným zástupcem o nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení (§123 odst. 6 ZoZ).

O povolení výkonu činnosti dítěte je možné žádat opakovaně, přičemž je však vždy nutné přihlédnout k zdravotnímu stavu dítěte. Byla-li žádost o vydání povolení zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, lze žádost o vydání povolení výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode

[74] LEIBLOVÁ, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009, 5. aktualizované vydání, Anag, Praha 2009, s. 124-125

dne, kterým nabylo právní moci rozhodnutí úřadu práce o zamítnutí vydání povolení (§ 123 odst. 7 ZoZ).

6.6 Obsah a časové vymezení povolení

Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost, a to nejdéle po dobu stanovenou v zákoně, přičemž pokud dítě vykonává činnost pro více provozovatelů, doby těchto činností se sčítají a ve svém souhrnu nesmí překročit (§ 123 ZoZ):

- 2 hodiny denně u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin,
- 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin,
- 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně.

V ustanovení § 123 odst. 1 ZoZ je uvedena maximální doba, po kterou může dítě vzhledem ke svému věku činnost vykonávat. S ohledem na praxi a v souladu se směrnicí Rady 94/33/ES se jako nejvhodnější kritérium ukázalo vymezit dobu činnosti pro dítě, které ještě neplní povinnou školní docházku a pro dítě, které ji již plní, přičemž roli také hraje, zda jsou tyto činnosti vykonávány během školního roku, nebo v období školních prázdnin. Je nutné však dodat, že za dobu výkonu činnosti se považuje i doba potřebná pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti, nikoliv jen samotný výkon činnosti dítěte.

Evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte vede úřad práce. Evidence obsahuje údaje uvedené v žádosti o povolení a údaje z ní jsou určeny výhradně pro účely vydání povolení (§ 123 odst. 10 ZoZ).

6.7 Doba odpočinku a některé zákazy

Zákon se zabývá také otázkou odpočinku dítěte. Úpravu nalezneme v ustanovení § 123 ZoZ. Doba odpočinku musí být stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4,5 hodiny denně a více,

přičemž doba takovéhoto odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává. Zároveň dítěti musí být zaručen nepřetržitý odpočinek v délce nejméně 2 následujících kalendářních dnů, pokud vykonává činnost 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Pokud jde o denní nepřetržitý odpočinek, musí činit nejméně 14 hodin po skončení výkonu denní činnosti dítěte.

Zákon zároveň v ustanovení § 123 odst. 4 ZoZ stanoví zákaz výkonu činnosti dítěte mezi 22. (výjimečně 22.30, pokud jde o dítě, které plní povinnou školní docházku a dalším dnem po výkonu činnosti není den školního vyučování) a 6. hodinou.

Tyto opatření by měly především chránit zdravotní stav dítěte a zároveň předcházet situacím, kdy výkon činnosti dítěte by bránil dítěti v dalším vzdělávání nebo docházce do školy (případně účasti na výukových programech).

6.8 Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte

Nezbytným předpokladem zajištění dodržování tohoto zákona (případně podmínek stanovených ve vydaném povolení k výkonu činnosti dítěte) je existence právních prostředků, které umožní úřadům práce účinně zasáhnout v případě zjištění porušení tohoto zákona. Tímto prostředkem je možnost zahájení řízení o zákazu činnosti dítěte. K řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte je příslušný úřad práce, který dle ustanovení § 124 ZoZ výkon činnosti dítěte zakáže, jestliže zjistí, že:

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

Výkon činnosti je úřad práce povinen zakázat bezprostředně poté, co se o výše uvedených skutečnostech dozvěděl, a to prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Ode dne sdělení tohoto prohlášení má zákonný zástupce povinnost činnost dítěte ukončit. Takovou povinnost má i provozovatel činnosti.

Při důvodném podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon činnosti, je zákonný zástupce dítěte, ošetřující lékař, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen sdělit tyto skutečnosti příslušnému úřadu práce. Zda je

požadovaná činnost pro dítě vhodná, může úřad práce ověřit u orgánu sociálně-právní ochrany dítěte (§ 122 odst. 9 ZoZ).

Prohlášení o zákazu činnosti dítěte může úřad práce učinit písemně nebo ústně. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, je úřad práce povinen provést o tomto ústním prohlášení zápis, a to téhož dne, kdy k prohlášení došlo. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, vydá úřad práce na místě písemné potvrzení. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti. Úřad práce je povinen nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

6.9 Shrnutí

Můžeme tedy v krátkosti říci, že zákon o zaměstnanosti reaguje na potřebu úpravy situací, kdy v praxi dochází k specifickým činnostem osob mladších 15 let (starších do dokončení povinné školní docházky), na které se zákoník práce nevztahuje. Právě v tom spočívá význam úpravy stanovené v ustanoveních § 121 a násl. zákona o zaměstnanosti pro účely této práce. Omezení výkonu činnosti dítěte pouze na činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní výrazně akcentuje potřebu ochrany jeho zdravého tělesného a duševního vývoje stejně tak jako zájem na tom, aby výkon těchto činností mu nepřekážel ve školní docházce. Lze tedy shrnout, že výše uvedená ustanovení zákona o zaměstnanosti (§ 121 a násl. ZoZ) mají za cíl zejména ochranu dětské práce v souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

7. Zaměstnávání dětí v číslech

V rámci praktické části této diplomové práce jsem se rozhodl blíže se zaměřit na problematiku výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte dle ustanovení § 121 a násl. ZoZ. Konkrétně na evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte, kterou je povinen vést dle ustanovení § 123 odst. 10 ve spojení s § 122 odst. 7 ZoZ úřad práce příslušný podle trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje.

Rozhodl jsem se zjistit, jak často se úřady práce s problematikou povolování výkonu činnosti dítěte setkávají a jakým způsobem se žádosti zákonných zástupců vyřizují. Na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, jsem se obrátil na Úřad práce Příbram a Úřad práce Plzeň-sever se žádostí o poskytnutí statistických údajů týkajících se povolování výkonu činnosti dítěte podle zákona o zaměstnanosti. V obou případech mi příslušné úřady práce jako povinné subjekty poskytly tyto údaje:

1) Úřad práce Příbram vyhověl mé žádosti a poskytl mi však jen tyto údaje:

rok	přijaté žádostí	povoleno	nepovoleno
2006	**16**	**16**	**0**
2007	**22**	**22**	**0**
2008	**34**	**34**	**0**

Z poskytnutých údajů lze vyčíst, že počet podaných žádostí o povolení výkonu činnosti dítěte se meziročně nepatrně zvyšuje a všem podaným žádostem bylo tímto úřadem práce vyhověno. Z toho tedy vyplývá, že každé podané žádosti odpovídalo vydané povolení.

2) Úřad práce Plzeň-sever žádosti o poskytnutí informací také vyhověl a poskytl mi tyto údaje:

rok	přijaté žádostí	povoleno	nepovoleno
2008	**15**	**15**	**0**
2009	**2**	**2**	**0**

Opětovně i na základě údajů od Úřadu práce Plzeň-sever lze vyčíst, že pravidelným způsobem vyřizování žádostí o povolení výkonu činnosti dítěte je vydání povolení k těmto činnostem.

V rámci snahy o získání podrobnějších údajů jsem se obrátil na Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), zda neevidují souhrnné údaje s tím související. Díky komunikaci s úředníky MPSV, kteří si nepřejí být jmenováni, jsem zjistil, že tato agenda úřadů práce se každý den synchronizuje v databázi, kterou vede právě MPSV. Statistické údaje, které jsem získal díky této komunikaci shrnu v níže uvedené tabulce a pokusím se je zhodnotit.

Statistické údaje o vyřizování žádostí o povolení činnosti dítěte dle ZoZ

	podáno				rozhodnuto				
	umělecké a kultur. § 122 odst. 2 písm. a ZoZ	reklamní § 122 odst. 2 písm. b ZoZ	sportovní § 122 odst. 2 písm. c ZoZ	celkem	povoleno	prodlouženo	nepovoleno § 122 odst. 2 písm. a ZoZ	nepovoleno § 122 odst. 2 písm. b ZoZ	nepovoleno § 122 odst. 2 písm. c ZoZ
1.Q. 2006	412	69	1	482	486	6	6	1	0
2.Q. 2006	398	139	1	538	449	2	0	3	0
3.Q. 2006	255	52	6	313	291	1	0	4	0
4.Q. 2006	902	88	8	998	845	1	5	1	0
2006 celkem	**1967**	**348**	**16**	**2331**	**2071**	**10**	**11**	**9**	**0**
1.Q. 2007	496	89	2	587	675	3	0	0	1
2.Q. 2007	632	107	1	740	786	0	2	1	0
3.Q. 2007	477	146	6	629	585	2	1	0	1
4.Q. 2007	643	88	4	735	756	1	2	1	0
2007 celkem	**2248**	**430**	**13**	**2691**	**2802**	**6**	**5**	**2**	**2**
1.Q. 2008	454	141	3	598	561	0	0	1	0
2.Q. 2008	357	156	0	513	494	0	0	0	0
3.Q. 2008	507	131	3	641	705	0	2	0	2
4.Q. 2008	590	89	4	683	645	5	0	1	1
2008 celkem	**1908**	**517**	**10**	**2435**	**2405**	**5**	**2**	**2**	**3**
1.Q. 2009	571	97	1	669	608	2	0	2	0

Z tabulky je zřejmé, že zákonní zástupci nejčastěji podávají žádosti o povolení výkonu umělecké a kulturní činnosti dítěte. Zanedbatelný není ani podíl žádostí o povolení výkonu reklamní činnosti dítěte, zatímco žádosti o povolení výkonu sportovní činnosti dítěte jsou spíše ojedinělé. Dále lze z tabulky vyčíst, že počet přijatých žádostí převyšuje počet vyřízených žádosti (ať již kladně nebo záporně). Dalším významným ukazatelem je poměr mezi počtem přijatých žádostí a počtem vydaných povolení, který se prakticky shoduje. V praxi tedy z většiny případů příslušný úřad práce žádosti vyhoví a rozhodne o povolení výkonu činnosti dítěte.

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.

Seznam zkratek

1. Právní předpisy

ESCH	Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, uveřejněná sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.
LZPaS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
NZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (nový zákoník práce)
RESCH	revidovaná Evropská sociální charta
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZPr	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (starý zákoník práce)

2. Ostatní

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSFR	Česká a Slovenská federativní republika
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	Organizace spojených národů

Seznam použité literatury a pramenů

Publikace

1. BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2007
2. MALÝ, K. a kol., Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 3. vydání, Linde, Praha 2003
3. PAVLÍČEK, V. a kol., Ústava a ústavní řád České republiky, komentář, 2. díl – Práva a svobody, 2. doplněné a podstatně rozšířené vydání, Linde, Praha 2002
4. NOVÁKOVÁ, J., ŠILHOVÁ, K., Práce zakázané ženám a mladistvým, Práce, Praha 1984
5. JOUZA, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, BOVA POLYGON, Praha 2007
6. BĚLINA, M. a kol., Zákoník práce, komentář, 1. vydání, C. H. Beck, Praha 2008
7. LEIBLOVÁ, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009, 5. aktualizované vydání, Anag, Praha 2009
8. TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., Evropské právo, 2. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

Články

1. ŠTANGOVÁ, V., K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnání č. 1/1996
2. ŠTANGOVÁ, V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007
3. BĚLINA, M., Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce, Právní zpravodaj č. 11/2008
4. JÍLEK, D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990
5. NOVOTNÁ, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět, Právo a rodina č. 5/2002

6. NOVOTNÁ, V., Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (2. část), Právo a rodina č. 6/2002
7. BAYEROVÁ, M., Úmluva o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce, Právo a rodina č. 5/2003
8. BAYEROVÁ, M., Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9/2003
9. JOUZA, L., Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11/2003
10. JOUZA L., Nové právní předpisy k ochraně žen a mladistvých, Právo a rodina č. 12/2003

Právní předpisy

1. ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
2. usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
3. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
5. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
6. zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti
7. zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
8. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
9. zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
10. zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
11. zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
12. zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
13. zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů
14. zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

15. zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů
16. zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů
17. nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony
18. nařízení vlády č. 516/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů
19. vyhláška č. 261/1997 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
20. vyhláška č. 185/1998 Sb., kterou se mění vyhláška č. 261/1997 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
21. vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím 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
22. císařský patent č. 227/1859 ř. z., jímž se vydává řád živnostenský
23. zákon č. 22/1885 ř. z., jímž se mění a doplňuje řád živnostenský
24. císařský patent č. 146/1854 ř. z., jímž se vydává obecný zákon horní
25. zákon č. 115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých pracovníků a žen, pak o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví
26. nařízení ministeria orby ve shodě s ministeriem vnitra č. 146/1907 ř. z., o zaměstnávání mladistvých dělníků a dětí při hornictví
27. zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době
28. zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí

29. zákon č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech)

Právní předpisy ES

1. směrnice Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků
2. Charta základních sociálních práv pracujících Společenství (1989)

Mezinárodní úmluvy

1. Versailleská mírová smlouva (1919)
2. Úmluva MOP č. 5, o práci dětí v průmyslu (1919)
3. Úmluva MOP č. 10, o minimálním věku v němž děti mohou být připuštěny k práci v zemědělství
4. Úmluva MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (1973)
5. Úmluva MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce (1999)
6. Ženevská deklarace práv dítěte (1923)
7. Deklarace práv dítěte (1959)
8. Úmluva o právech dítěte (1989)
9. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)
10. Evropská sociální charta (1961)
11. Revidovaná Evropská sociální charta (1996)

Internetové prameny

1. www.mpsv.cz (Ministerstvo práce a sociálních věcí)
2. www.psp.cz (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky)
3. www.senat.cz (Senát Parlamentu České republiky)
4. www.cmkos.cz (Českomoravská konfederace odborových svazů)
5. www.euroskop.cz (oficiální server Ministerstva zahraničních věcí)
6. www.osn.cz (portál Organizace spojených národů)
7. www.radaevropy.cz (informační kancelář Rady Evropy)
8. www.wikipedie.cz (encyklopedie)

Seznam příloh

Formulář žádosti o povolení činnosti dítěte

Přílohy

VYPLŇTE HŮLKOVÝM PÍSMEM

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

ŽÁDOST O POVOLENÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

(§ 122 odst. 3 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Zákonný zástupce dítěte vyplní části A) a B)

A) Identifikační údaje dítěte:

Příjmení:	Rodné příjmení:	Jméno, popřípadě jména:
Datum narození:	Místo narození:	
Rodné číslo[1)]:	Státní občanství:	
Povinná školní docházka bude zahájena dne[2)]:		
Povinná školní docházka bude ukončená dne[3)]:		
Adresa bydliště[4)] – obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:

[1)] Jen pokud bylo přiděleno.
[2)] Vyplňte u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku.
[3)] Vyplňte u dítěte staršího 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku.
[4)] Uveďte trvalý pobyt dítěte na území ČR, a pokud jej nemá adresu místa, kde se na území ČR zdržuje.

B) Identifikační údaje zákonného zástupce dítěte:

Příjmení:	Rodné příjmení:	Jméno, popřípadě jména:	Titul:
Datum narození:	Místo narození:		
Rodné číslo[1)]:	Státní občanství:		
Adresa bydliště[4)] - obec:	Část obce:		
Ulice:	Číslo:	PSČ:	
Kontaktní adresa[5)] - obec: Kontaktní telefon[+)]:	Část obce:		
Ulice:	Číslo:	PSČ:	

[4)] Uveďte trvalý pobyt na území ČR nebo místo, kde se na území ČR zdržujete.
[5)] Vyplňte, není-li totožná s adresou bydliště.

……..……..

V dne podpis zákonného zástupce dítěte

C) Souhlas dítěte[6)]:

Souhlasím s vykonáváním níže uvedené činnosti. ……. **V ……..dne** **podpis dítěte**

[6] Vyplňuje se v případě, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor.

D) Lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost[7]:

Níže uvedená činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání je – není ze zdravotního hlediska pro dítě přiměřená a dítě je – není způsobilé ze zdravotního hlediska tuto činnost vykonávat. **Datum vydání posudku:** **razítko a podpis lékaře**

[7] Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší než 3 měsíce.

Provozovatel činnosti vyplní části F) až I)

F) Povinné pojištění provozovatele pro případ náhrady škody při výkonu činnosti:

Pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti dítěte, včetně náhrady škody na zdraví, je pojištění sjednáno u: Číslo pojistky:

G) Provozovatel činnosti:

Právnická osoba:		
Obchodní firma nebo název:		
Právní forma:	IČ:	
Sídlo:		
Příjmení, jméno, titul osoby oprávněné jednat jménem právnické osoby a kontaktní telefon[+]:		
Fyzická osoba podnikající:		
Obchodní firma nebo jméno:		
Příjmení:	Jméno, popřípadě jména:	Titul:
Rodné číslo:	IČ[8]:	Kontaktní telef.[+]:
Místo podnikání:		
U zahraniční osoby umístění organizační složky v ČR:		

[8] Vyplňte, pokud bylo identifikační číslo přiděleno.
[+] Vyplnění těchto údajů je dobrovolné.

H) Údaje o činnosti, kterou bude dítě vykonávat[9]:

Druh činnosti: ☐ umělecká ☐ kulturní ☐ sportovní ☐ reklamní

Místa výkonu činnosti a charakteristika pracovních podmínek a pracovišť:

[9] Bude-li dítě vykonávat více druhů činností, uveďte charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť pro každý druh činnosti zvlášť.

I) Doba výkonu činnosti[10]:

Datum zahájení činnosti:	Datum ukončení činnosti[11]:

[10] Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích.
[11] Uveďte datum, nebo dobu v měsících.

V dne razítko a podpis provozovatele činnosti

Abstract

The special working conditions of juvenile workers

The topic of my Master´s degree thesis is the special working conditions of juvenile workers. Its purpose is to analyze legal specifics of employment of young workers under the Czech labour law, in particular under the Labour Code (Law No. 262/2006 of the Laws Collection). The reason of my research is to give a comprehensive interpretation of juvenile work conditions and special care the employers have to observe.

This thesis is composed of seven chapters, each of them dealing with different aspects of special working conditions of juvenile workers. Chapter one is subdivided into four parts. Each of them deals with history of legal regulations of working conditions of the young workers in our country.

Chapter two examines the development of protection of the juveniles in international law. Chapter two is subdivided into five parts. Each of them describes one international organization such as International Labour Organization, United Nations, etc. and it´s the most important documents relating to this topic.

Chapter three deals with protection of the work conditions of juveniles in the EU law. This chapter is subdivided into two parts, which are focused especially on The Chart of the Basic Social Rights of the Community Workers and Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work.

Chapter four is the main part of this thesis. It is subdivided into eleven parts. Part one explains the term of juvenile workers. Part two investigates the constitutional ground of these special working conditions. Part three describes substantive law of this topic and remaining parts concern to the obligations and probibition that emlpoyers have to adhere regarding juvenile workers.

Chapter five concentrates on comparing the new Labour Code with the previous one. Its main aim is to compare as well as evaluate the changes introduced by the new law.

Chapter six is subdivided into nine parts. Each of them focuses on employment of the children according to the Employment Act (Law No. 435/2004 of the Laws

Collection). Based on the Employment Act, children are able to exercise artistic, cultural, sportive or promotional activities pursuant to specific permition of the appropriate labour office. It is actually the only exception from children work prohibition in the Czech labour law.

Chapter seven concentrates on statistics concerning decision making procedure of the labour offices in respect with children activities according to the Employment Act.

The thesis is concluded with general summary in which findings are summed up, the effective legislation is evaluated and criticised and some ideas *de lege ferenda* are presented. Following two chapters include attachments and references.

Klíčová slova: mladistvý
práce
juvenile
work