

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Mgr. Jana Vašíčková

## **PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE DĚTÍ A MLADISTVÝCH**

**Rigorózní práce**

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Praha, březen 2016

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne.....

Podpis

Ráda bych poděkovala doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí rigorózní práce, která mi poskytovala konzultace, trpělivě se mi věnovala a dávala cenné rady při zpracování mého tématu. Dále bych ráda poděkovala PhDr. Kateřině Maškové za pomoc při překladu německé právní úpravy.

# Obsah

Obsah .....	1
Úvod .....	3
1 Vývoj právní úpravy práce dětí a mladistvých na území České republiky .....	6
1.1 Počátky právní úpravy práce dětí a mladistvých na našem území .....	6
1.2 Právní úprava práce dětí a mladistvých v letech 1918-1945 .....	8
1.3 Práce dětí a mladistvých a její právní úprava od roku 1945 .....	11
1.4 Vývoj právní úpravy od přijetí zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. do současnosti .....	13
1.4.1 Přijetí zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ....	13
1.4.2 Přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ....	14
1.4.3 Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ....	19
1.4.4 Změna zákoníku práce č. 262/2006 Sb. k 1. 1. 2012 .....	20
1.4.5 Rekodifikace soukromého práva .....	22
2 Mezinárodněprávní úprava práce dětí a mladistvých .....	26
2.1 Mezinárodní unie pomoci dětem .....	26
2.2 Organizace spojených národů a její vliv na ochranu práce dětí a mladistvých ..	27
2.2.1 Mezinárodní organizace práce .....	29
2.2.2 Dětský fond OSN .....	37
2.3 Dokumenty Rady Evropy .....	41
2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod .....	41
2.3.2 Evropská sociální charta .....	42
2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta .....	45
3 Právní úprava práce dětí a mladistvých v Evropské unii .....	47
3.1 Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců a dokumenty na ni navazující .....	48
3.2 Směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků ..	49
4 Současná právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte v České republice .....	56
4.1 Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. ....	58
4.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ....	60
4.2.1 Obecné pojmy .....	61
4.2.2 Povolení k výkonu činnosti dítěte .....	63
4.2.3 Zajištění bezpečných podmínek .....	69
4.2.4 Náhrada škody .....	72
4.2.5 Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte .....	74
4.3 Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb. ....	75
5 Současná platná právní úprava práce mladistvých v České republice .....	79
5.1 Listina základních práv a svobod .....	80
5.2 Zákoník práce č. 262/2006 Sb. ....	80
5.2.1 Obecné pojmy .....	81
5.2.2 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým .....	82
5.2.3 Přiměřenost prací pro mladistvé .....	88
5.2.4 Zákazy v oblasti zaměstnávání mladistvých .....	89
5.3 Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. ....	95

5.4	Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ....	97
5.5	Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb. ....	98
6	Srovnání právní úpravy práce dětí a mladistvých v České republice s právní úpravou ve vybraných státech.....	100
6.1	Právní úprava práce dětí a mladistvých na Slovensku.....	101
6.2	Právní úprava práce dětí a mladistvých v Německu.....	104
	Závěr.....	107
	Seznam zkratk.....	110
	Seznam použité literatury.....	111
	Seznam právních předpisů.....	115
	Příloha: Žádost o povolení činnosti dítěte.....	i
	Summary.....	iii
	Název rigorózní práce/ Title of the Thesis.....	vi
	Klíčové pojmy / Key Words.....	vi

## Úvod

Dětská práce se jeví jako celosvětový problém, který provází lidstvo celou jeho historií. Po první světové válce se objevují stále častěji snahy s tímto fenoménem skoncovat. To se daří ve vyspělých zemích, avšak v zemích třetího světa jsou snahy povětšinou marné. K řešení tohoto problému je nezbytné přijímat související právní předpisy a uvádět je do praxe. Dále je potřeba zajišťovat dodržování těchto předpisů pravidelnou kontrolou míst, která děti a mladistvé zaměstnávají a snažit se ovlivňovat smýšlení široké veřejnosti.

V České republice je závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku zakázána občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb., a tito nezletilí tak mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tato právní úprava je relativně nová. Zákon o zaměstnanosti nabyl účinnosti 1. října 2004 a uvedl náš právní řád do souladu s právem Evropské unie.

Na druhé straně mladiství pracovníci tvoří ve společnosti podstatný zdroj pracovní síly. Jsou zaměstnáváni nejen mladiství, kteří již ukončili vzdělání a jsou plně zapojeni do pracovního procesu, ale i mladiství, kteří uzavírají pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jen na krátkou dobu, například za účelem letní brigády nebo souběžně se studiem.

Účelem právní úpravy zvláštních pracovních podmínek mladistvých v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je zapojit tyto osoby do pracovního procesu, aniž by to bylo na újmu jejich tělesných a duševních schopností. Úprava zvláštních podmínek mladistvých v zákoníku práce tak představuje určitou diferenciaci od obecných pracovních podmínek všech zaměstnanců.

Téma své rigorózní práce jsem si vybrala, protože mě zaujalo už při studiu pracovního práva a pak i při hodinách výběrového předmětu Pracovní právo v aplikační praxi. Díky tomuto předmětu jsem měla možnost navštívit kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce a vyslechnout si přednášky vedené jeho pracovníky. Mimo jiné jsem se dozvěděla, že právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte bývá v praxi často porušována

a obcházena, protože právnické a fyzické osoby využívající činností dětí (například reklamní agentury nebo filmové štáby) velice omezuje. Často nejsou dodržovány ani pracovněprávní předpisy týkající se mladistvých pracovníků. Začala jsem se proto zajímat o tuto problematiku více.

Cílem mé práce je především rozebrat současnou právní úpravu umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti dětí a pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, popřípadě upozornit na její nedostatky a porovnat ji s právní úpravou mezinárodního práva veřejného, směrnicí Evropské unie č. 94/33/ES a s právní úpravou v jiných evropských zemích. Také se snažím co nejkomplexněji popsat historii a mezinárodní úpravu této problematiky.

Rigorózní práce je rozdělena do šesti kapitol. V první kapitole se zabývám úpravou práce dětí a mladistvých z historického hlediska. První předpisy týkající se této oblasti se na našem území objevily už za vlády císaře Josefa II. Snažím se rozebrat jejich vývoj až do současnosti. Krátce se také zabývám situací na území České republiky před vydáním zákona o zaměstnanosti, kdy vůbec nebyla upravena problematika dětské práce.

V této kapitole se také věnuji přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a novým principům, které do oblasti pracovního práva přinesl, zejména v návaznosti na nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a následující změny zákoníku práce včetně velké novely tohoto právního předpisu účinné ke dni 1. ledna 2012 a novely v souvislosti s přijetím občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Druhá kapitola je věnována mezinárodněprávnímu aspektu práce dětí a mladistvých. Na tomto poli hrají nezastupitelnou roli mezinárodní organizace jako Organizace spojených národů a její přidružené organizace, zejména Mezinárodní organizace práce a Dětský fond OSN a dále Rada Evropy. Zabývám se zejména úmluvami, na jejichž přijetí se podílely.

Předmětem třetí kapitoly je úprava tématu v předpisech Evropské unie. Zde je nejdůležitějším dokumentem, kterému se věnuji, směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Obsahem stěžejní čtvrté a páté kapitoly je současná právní úprava tématu mé rigorózní práce. Čtvrtá kapitola je zaměřena na současnou úpravu umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti dítěte. Podrobně v této kapitole rozebírám

především ustanovení zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zabývám se postupem při povolování těchto činností i podmínkami pro jejich výkon. Zmiňuji i příslušná ustanovení občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a zákona o inspekci práce č. 251/2005 Sb.

V páté kapitole se zaměřuji na současnou právní úpravu pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, která je soustředěna zejména v části desáté zákona č. 262/2006, zákoníku práce. V této kapitole také na některých místech podrobněji rozebírám rozdíly v právní úpravě dané problematiky mezi úpravou v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Také se vyjadřuji k právním ustanovením uvedeným v Listině základních práv a svobod, v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. a zákoně o inspekci práce č. 251/2005 Sb.

V šesté kapitole se snažím srovnat naši právní úpravu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a úpravu pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců s právní úpravou vybraných států Evropské unie, a to hlavně z hlediska implementace směrnice č. 94/33/ES.

Na závěr pak hodnotím současnou právní úpravu a upozorňuji na některé její nedostatky. Rigorózní práce je dokončena k právnímu stavu k 31. března 2016.



# 1 Vývoj právní úpravy práce dětí a mladistvých na území České republiky

## 1.1 Počátky právní úpravy práce dětí a mladistvých na našem území

S prvními úpravami vztahů při výkonu práce se můžeme setkat už ve středověku, především v horním právu a dále v cechovních předpisech a čeledních řádech. K výrazné změně, která umožnila vývoj pracovněprávního zákonodárství, došlo v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781. Obyvatelstvo přestalo být připoutáno k půdě, stalo se svobodným. Nastal jeho příliv do měst, začala se rozvíjet průmyslová výroba a kapitalistický výrobní způsob. V této době se můžeme setkat také s první úpravou ochranného zákonodárství, též nazývaného zákonodárstvím továrním, jehož součástí je i úprava práce dětí a mladistvých.

Pojmy „dětí“ a „mladiství“ nejsou v tomto období ještě rozlišovány, jako je tomu v současné právní úpravě, nelze se proto touto terminologií striktně řídit. Proto v celé první kapitole budu konkrétně uvádět, jaké věkové kategorie dětí a mladistvých se daná právní úprava týká.

Děti byly častá pracovní síla zejména v prvních manufakturách, které vlastnila převážně šlechta. Vysoká úmrtnost dětí byla způsobena nedostatečnou hygienou a jejich nadměrným přetěžováním. Známa je například manufaktura v Bělé pod Bezdězem nebo Horním Litvínově, ve které v roce 1775 pracovalo 30 dětí bez mzdy pouze za stravu a ubytování. Zaměstnávání v manufakturách a nově zakládaných továrnách bylo v podstatě ponecháno na vůli zaměstnavatelů, změna nastala až vydanými dvorskými dekrety. V druhé polovině 19. století se postupně vyvíjelo takzvané ochranné neboli tovární zákonodárství.<sup>1</sup>

Základní požadavky hygieny u pracujících dětí stanovil dvorský dekret z roku 1786. V této době byl také zaveden nedělní klid. Dvorský dekret z roku 1842

---

<sup>1</sup> MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003. 673 s. ISBN 80-7201-433-1, s. 205.

povolil zaměstnávat děti od 12 let, pokud nenavštěvovaly školu a od devíti let pokud navštěvovaly školu alespoň 3 roky. Pracovní doba pro děti od 12 do 16 let byla stanovena na 12 hodin a pro děti do 12 let na 10 hodin.<sup>2</sup>

Pracující mládeže a dětí se týkala i řada právních předpisů, takzvaných čeledních řádů. Postavení mládeže upravoval zejména živnostenský řád č. 227/1859 ř. z.<sup>3</sup> Ten zakázal „*děti před dokonáním 12. rokem užívat ku pravidelnému živnostenskému zaměstnání*“ a povolil „*mladistvých pracovníků pomocných mezi dokonáním 12. a dokonáním 14. rokem užívati ku pravidelnému živnostenskému zaměstnání, pokud jejich práce není na újmu zdraví a nepřekáží tělesnému vývoji, pak pokud nepřekáží splniti zákonnou povinnost školní.*“

V roce 1885 následovala novela živnostenského řádu. Ta zakázala práci dětí v řemeslných podnicích do 12 let a v továrnách do 14 let, omezila práci dětí od 12 do 14 let na 8 hodin denně. Pro ostatní pracovníky stanovila nejdelší pracovní dobu v továrnách na 11 hodin.

Podobně jako živnostenský řád, byl pro úpravu vztahů v hornictví závazný horní řád, který byl vydán 23. května 1854 pod č. 146 ř. z. I zde byly podstatnou částí zákona předpisy pracovní. Pokud jde o práci dětí, připouštěl ji horní zákon prakticky v neomezené míře, protože jen zavazoval vlastníka dolu k vydání pracovního řádu, který pak musel dodržovat pod trestem peněžité pokuty.

Podle ministerského nařízení č. 146/1907 ř. z. se mělo dbát na správné rozdělení pracovní doby, aby nepřekážela školní docházce a byly dodržovány pracovní přestávky. Dětem byla zakázána noční práce v době od 20 do 5 hodin. Dívky do 18 let se směly zaměstnávat jen na povrchu, jinak neomezeně.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003. 673 s. ISBN 80- 7201-433-1, s. 206.

<sup>3</sup> Císařský patent, vydaný dne 20. prosince 1859, jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice).

<sup>4</sup> MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003. 673 s. ISBN 80- 7201-433-1, s. 206.

Omezení dětské práce si však vynutil tlak horních organizací a zejména pak rozvoj důlní techniky i přes neochotu vlády. V roce 1907 již podle vládního zjištění pracovalo v hornictví 18 a v roce 1908 jen 5 dětí.<sup>5</sup>

## 1.2 Právní úprava práce dětí a mladistvých v letech 1918-1945

Zákonodárství v období první republiky navazovalo na úpravy předchozí. Hlavním předpisem soukromého práva byl Všeobecný rakouský občanský zákoník (ABGB) z roku 1811, který v hlavě XXVI. upravil smlouvu námezdní a smlouvu o dílo. Šlo o první moderní úpravu pracovních vztahů. Smlouva námezdní byla pojímána tak, že zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. V roce 1916 došlo díky třetí novele ABGB k rozštěpení na dva smluvní typy.

Zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byl zaveden osmihodinový pracovní den. Tento zákon přinesl také některé výhody pro děti a mladistvé. V zákoně vyjmenovaných podnicích nesměly být zaměstnávány děti, pokud neukončily povinnou školní docházku a nedosáhly 14 let. Mladiství muži do 16 let a ženy do 18 let směli být užíváni pouze k lehkým pracím, které nebyly na újmu jejich zdraví a nepřekážely jejich tělesnému vývoji. K pracím v podzemí mohli být najímáni pouze muži. Zákon dále stanovil, že osoby mladší 16 let nesmějí vykonávat noční práci. V letech 1918-1921 byly vydávány i jiné předpisy o práci žen a dětí, o ochraně mezd i placené dovolené.

Významný je především zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí. Tento zákon stanovil zákaz práce dětí mladších 12 let. Zásada byla prolomena u dětí starších 10 let a pracujících v zemědělství či pomáhajících v hospodářství. Děti starší 12 let a mladší 14 let mohly omezeně pracovat tak, aby nebyly poškozovány na zdraví a ohrožovány v tělesném a duševním vývoji, aby nebyly ohrožovány v mravnosti a aby to nepřekáželo jejich povinnostem při plnění školní docházky.

---

<sup>5</sup> MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2003. 673 s. ISBN 80- 7201-433-1, s. 297.

V zákoně byly rozlišeny děti vlastní a cizí. Vlastními dětmi se rozuměly takové, které žily ve společné domácnosti se zaměstnavatelem a byly s ním spřízněny do třetího stupně nebo sešvagřeny. Také se jednalo o děti, které byly přijaty za vlastní, za schovance, nebo byly poručenci zaměstnavatele. Všechny ostatní byly děti cizí. Důvodem tohoto rozdělení bylo hlavně to, že u vlastních dětí se nepovažovalo za práci, pokud byly zaměstnávány lehkými pracemi a pravidelnými krátkodobými úkoly v domácnosti.

Za dětskou práci se považovalo užívání dětí k jakékoliv pravidelné činnosti. Mohlo jít o činnost bez zvláštní odměny i o činnost za plat. Za práci se nepovažovala aktivita ve vyučování nebo výchovném procesu.

Zákon obsahoval seznam zaměstnání a provozoven, kde byl stanoven absolutní zákaz dětské práce. Spadaly sem především kamenolomy, doly, cihelny, vápenky, palírny, brusírny, leštírny kovů, výroba výbušnin, obsluha hnacích strojů, kácení a štípání dřeva, pivovary, práce při pecích a ohni, čistírny peří a podobně. Děti také nesměly být zaměstnávány v živnosti hostinské a výčepní k nalévání nápojů a k obsluze hostů a nesměly vystupovat ve veřejných představeních a produkcích. Výjimku pro vystupování v těchto představeních mohl udělit okresní školský úřad.

Dětská práce byla v zákoně také omezena z hlediska její délky. V době školních prázdnin mohly děti pracovat jen 4 hodiny v zemědělství a v domácnosti nanejvýš 6 hodin. Ve dnech školního vyučování pak nesměly pracovat déle než 2 hodiny s tím, že nesměly pracovat před vyučováním a po jeho skončení musely mít přestávku alespoň jednu hodinu před začátkem práce. Byl stanoven i povinný noční klid pro pracující děti, který obecně platil mezi osmou hodinou večerní a sedmou hodinou ranní.

Pro práce v zemědělství a v domácnosti zákon požadoval 10 hodin nepřetržitého odpočinku. Nočním klidem se v tomto případě rozuměla doba mezi osmou hodinou večer a šestou hodinou ráno. Z těchto zásad mohly být učiněny výjimky jen při neodkladných pracích přechodného charakteru nebo z důvodu naléhavé potřeby.

Osoba, která zaměstnávala cizí dítě, měla oznamovací povinnost vůči obecnímu úřadu. Ten o dítěti, podniku, způsobu práce a místě výkonu práce vedl

záznamy. Ještě před tím musela tato osoba požádat na obecním úřadě o pracovní lístek pro dítě, které bude zaměstnávat. Podmínkou vydání byl souhlas zákonného zástupce a také příslušné školní správy. Pracovní lístek se vydával na jeden rok. Pokud by školní správa nebo obecní úřad měly pochybnosti o tělesné nebo duševní způsobilosti dítěte, byla nařízena lékařská prohlídka na náklady zaměstnavatele.

V zákoně byl zakotven i dozor nad podniky, které zaměstnávaly děti. Byly k němu zřizovány zvláštní dozorčí orgány, se kterými měly správy škol, poručenské rady, obecní úřady, živnostenské inspektoři a orgány ochrany mládeže povinnost spolupracovat. Dozorčí orgány měly také právo nahlížet do evidence vedené obecními úřady. Za porušení ustanovení zákona mohla být uložena důtka, pokuta i trest odnětí svobody.

Zákon o práci dětí byl podle mého názoru na svou dobu velice moderní právní předpis. Upravoval tuto problematiku až do roku 1965, kdy byl přijat zákoník práce.

Od roku 1931 byly pro ochranu pracující mládeže vytvářeny poradní sbory. Tyto sbory měly funkci iniciativní a informativní (zabývaly se náměty pro zlepšení pracovního zákonodárství týkajícího se mladistvých a navrhovaly případné změny). Členy jmenoval ministr sociální péče, v čele stál ústřední poradní sbor pro ochranu pracující mládeže.<sup>6</sup>

Zákonem č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), byly zřízeny pracovní soudy, které byly příslušné rozhodovat o sporech z pracovního, služebního nebo učebního poměru založeného soukromoprávní smlouvou, vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakož i mezi zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Práce dětí a mladistvých se týkaly i mezinárodní smlouvy, které v té době Československá republika ratifikovala a které v podstatě nebyly v rozporu s právní úpravou, jak ji přinesl zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí.

---

<sup>6</sup> MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2003. 673 s. ISBN 80- 7201-433-1, s. 410.

Na pracovní zákonodárství měla vliv světová hospodářská krize, která se rozrostla především po roce 1929. Vliv měla také hrozba II. světové války. Pracovní zákonodárství jako celek v této době stagnovalo.

V období nacistické okupace byly na našem území ponechány v platnosti dřívější normy pracovního práva a provedeny některé drobné úpravy pracovních podmínek. Byla však do nich vnesena nacistická opatření (nucená práce, diskriminace v zaměstnání spojená s persekucí a likvidování některých skupin obyvatelstva).<sup>7</sup> Pro osoby od 14 let byly zavedeny pracovní knížky, které umožňovaly evidenci pracovních sil (vládní nařízení č. 241/1941 Sb.). Povinnost mít pracovní knížku byla stanovena například pro všechny dělníky a zaměstnance ve smluvním poměru a učně.

Protektorátní pracovněprávní normy připouštěly takzvané totální nasazení na práce do Německa (například vládní nařízení č. 46/1941 Sb., jímž se činí některá opatření o řízení práce).

### **1.3 Práce dětí a mladistvých a její právní úprava od roku 1945**

Po osvobození našich zemí od nacistické okupace nebyly normy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu. Ostatní předpisy pracovního práva byly ponechány v platnosti, avšak s výjimkou těch, které byly v rozporu s platnou ústavou a jejími principy.

Pracovní zákonodárství v době po roce 1945 bylo na některých úsecích poměrně vyvinuté.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. nabyl účinnosti 1. 1. 1966 a jeho přijetí znamenalo zrušení zákona č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí.

Na rozdíl od současné právní úpravy v pojetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. vznikala způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti dnem, kdy fyzická osoba dosáhla 15 let. Zaměstnavatel však

---

<sup>7</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 23.

s ní nesměl sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Mladistvími zaměstnanci se rozuměli zaměstnanci mladší než 18 let. Toto se shodovalo se současnou právní úpravou. Problematika pracovních podmínek mladistvých byla v zákoně podrobně upravena řadou specifických ustanovení určujících pravidla pro zaměstnávání této skupiny osob. Domnívám se, že úprava v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. se výrazně nelišila od úpravy této problematiky v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Jejich rozdíly se podrobněji věnuji na některých místech kapitoly č. 5.

V zákoníku práce č. 65/1965 Sb. však chyběla úprava činností dětí do 15 let. Zákoník reagoval na tehdejší společenskopolitický režim, kdy soukromé podnikání bylo prakticky vyloučeno, a dětská práce neexistovala.

Po roce 1990 s nástupem tržní ekonomiky došlo k rozvoji malých a středních podniků, kde začaly být činné také děti mladší 15 let. Většinou se jednalo o práce o prázdninách, zejména o roznášku různých propagačních letáků a novin, práci u čerpacích stanic, ale také v zemědělství, restauracích, práci v prodejnách a v rodinných firmách. Děti působily také v kulturní, sportovní a umělecké sféře, byly využívány v reklamě, ve filmech a podobně.

Pokud byly uzavírány smlouvy, uzavírali je rodiče nebo osoby odpovědné za výchovu dítěte podle tehdejšího občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.) nebo autorského zákona<sup>8</sup>. Finanční odměna, která často neodpovídala hodnotě dítětem vykonané práce, pak byla vyplácena hlavně rodičům. Důležité je, že nebyla zajištěna ochrana dětí při práci s ohledem na jejich tělesný a duševní vývoj, ani z hlediska možných dlouhodobých důsledků - spojených například s úrazy a jejich odškodňováním.<sup>9</sup>

V podstatě se jednalo o obcházení zákona. Většina aktivit dětí ve věku do 15 let nemohla být vykonávána na základě smlouvy podle tehdejšího občanského zákoníku, protože měla charakter závislé činnosti.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9</sup> NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (1. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 5, s. 4.

<sup>10</sup> JOUZA, L., KERNÁ D. *Práce dětí v České republice ve světle práva Evropské unie*. Práce a mzda, 2003, č. 7-8, s. 87.

Podle mého názoru zde v tomto období chyběla ucelená právní úprava této problematiky a pro všechny tyto důvody se stala právní úprava činností dětí do 15 let nutností.

## **1.4 Vývoj právní úpravy od přijetí zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. do současnosti**

V následujících podkapitole bych se chtěla věnovat vývoji právní úpravy tématu mé rigorózní práce počínaje přijetím zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. následovaného přijetím zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Zmíním největší novely zákoníku práce včetně novely v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva (přijetí nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a právních předpisů s ním souvisejících).

Jedná se o právní předpisy, které jsou stále platné a účinné, proto se budu stručně věnovat nejen přímo problematice činností dětí a zaměstnávání mladistvých, ale také obecnějším otázkám právní úpravy, které souvisí s tématem mé rigorózní práce. Jde například o vztah občanského zákoníku a zákoníku práce, obecné principy nebo neplatnost právního jednání. Tato témata totiž prošla v posledních letech velkými změnami a pro oblast výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a zaměstnávání mladistvých jsou v některých oblastech velice důležitá.

### **1.4.1 Přijetí zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. nabyl účinnosti třetí měsíc po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů, tj. 1. října 2004. Zákon nahradil dřívější dvě úpravy (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti).

Zákon je plně v souladu s požadavky Směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Ta umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit.

Zákon tedy vychází z těchto základních zásad:



- Závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku je zakázána.
- Povolena je pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní.
- O povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.
- Povolení se nevyžaduje pouze v případě, že se jedná o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a podobně a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu.

#### **1.4.2 Přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb.**

Dnem 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také jen „nový zákoník práce“) a nahradil tak po více než čtyřiceti letech platnosti zákoník práce č. 65/1965 Sb. (dále také jen „starý zákoník práce“). Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl v minulosti mnohokrát novelizován. Ani ve znění novel však už nebylo možné ponechat ho v platnosti. Byl nahrazen zákonem vycházejícím z nové koncepce odpovídající změnám v národní ekonomice i ve společnosti. Přijetí tohoto zákona předcházelo téměř 8 let příprav a poměrně bouřlivý legislativní proces. O jeho návrhu diskutovala právnická i neprávnická veřejnost.

Vládní návrh zákoníku práce byl do Poslanecké sněmovny předložen dne 27. září 2005. První čtení proběhlo dne 19. října 2005. Následovalo projednání ve výborech Poslanecké sněmovny a druhé čtení návrhu proběhlo dne 31. ledna 2006. Bylo předloženo celkem asi 240 pozměňovacích návrhů. Ve třetím čtení dne 8. února 2006 bylo asi 80 těchto návrhů schváleno a schválen byl i celý zákon. Senát však při jeho projednání dne 29. března 2006 návrh zamítl. Když Poslanecká sněmovna hlasovala o návrhu znovu, tak dne 21. dubna 2006 setrvala na původním znění. Zákon byl však vrácen Prezidentem republiky dne 10. května 2006, nicméně

Poslanecká sněmovna při třetím hlasování o tomto návrhu dne 23. května 2006 zákon schválila.<sup>11</sup>

Spolu s novým zákoníkem práce byl přijat i zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce a zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Nový zákoník práce byl již mnohokrát novelizován a to zejména nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., jeho velkou novelou účinnou od 1. 1. 2012 (zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) a také novelou v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku (zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva). Stěžejním změnám zákoníku práce se budu blíže věnovat níže v samostatných podkapitolách.

Nový zákoník práce se snaží o komplexní úpravu pracovněprávních vztahů, je v něm tedy soustředěna právní úprava, která byla do jeho přijetí obsažena v různých zákonech a podzákonných právních předpisech. Jedná se například o zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech nebo zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Tyto zákony byly zrušeny nebo byl jejich obsah podstatně zúžen. Nadále ale naopak i po přijetí nového zákoníku práce zůstal v platnosti například zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Jedním ze základních požadavků kladených na nový zákoník práce byla liberalizace pracovněprávních vztahů. Bylo očekáváno zavedení smluvní volnosti do oblasti pracovněprávních vztahů. Nadále zde měla mít právní úprava kogentní

---

<sup>11</sup>TOMANDLOVÁ, L., KOTTNAUER A. *Nový zákoník práce a navazující zákony*. Právo pro podnikání a zaměstnání, s. 21-22.

charakter pouze tam, kde je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců a kde existuje veřejný zájem. V jiných vztazích by měla být umožněna dohoda smluvních stran.<sup>12</sup>

Současný zákoník práce tedy vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, která je formulována v článku 2 odst. 4 Ústavy (každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá) a v článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá). Tento princip je typický pro soukromé právo. Posiluje se tak princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. měl naopak převážně kogentní povahu, nebyl příliš flexibilní a byl postaven na zásadě „co není výslovně dovoleno, je zakázáno“. Tato povaha úpravy pracovněprávních vztahů vycházela z období svého vzniku a z odlišných ekonomických a společenských podmínek předlistopadového období.<sup>13</sup> Změna těchto podmínek vyvolala potřebu změny povahy pracovního práva.

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ byla původně vyjádřena v dosti komplikovaném ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., které říkalo: *„Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2“.*

---

<sup>12</sup> SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy, 2007, č. 2.

<sup>13</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 15.

Zákoník práce obsahoval řadu výslovných zákazů, kdy konkrétní ustanovení říkala, že se od nich nelze odchýlit a také taxativní výčet ustanovení, od nichž se nelze odchýlit uvedený v § 363, přesto ale tato formulace znamenala v praxi řadu problémů.

Tato ustanovení byla změněna jednak nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a dále také novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012. K oběma změnám se vyjadřuji níže.

Další velkou změnou oproti dřívější právní úpravě byla změna vztahu k občanskému zákoníku, historické vazby byly zpřetrhány. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl zcela odtržen od občanského práva. Všechny obecné principy byly upraveny v zákoníku práce, i když se často jednalo o parafrázování občanského zákoníku. Subsidiární použití jiných právních odvětví s výjimkou práva ústavního bylo vyloučeno.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. vychází naopak z principu, že pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou součástí práva soukromého a jsou zakládány zásadně smlouvami. Obecným zákonem upravujícím soukromoprávní vztahy je nyní občanský zákoník č. 89/2012 Sb., do 31. 12. 2013 to byl občanský zákoník č. 40/1964 Sb.

Existují dvě možnosti, jak upravit vazbu pracovněprávního kodexu na občanský zákoník. Jde o princip subsidiarity (občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije tehdy, jestliže speciální právní úprava obsažená v zákoníku práce příslušný problém neřeší) a druhou variantou je princip delegace (občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví).<sup>14</sup>

Nový zákoník práce vychází z principu subsidiarity. Před vydáním nálezu Ústavního soudu publikovaného ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb., kterým Ústavní soud zrušil mimo jiné ustanovení § 4 zákoníku práce č. 262/2006 Sb., vycházel zákoník práce z principu delegace, což se ukázalo jako nepraktické.

Dalším rozdílem oproti dřívější právní úpravě je to, že nový zákoník práce vychází zejména z relativní neplatnosti právního úkonu na rozdíl od úpravy ve

---

<sup>14</sup> JAKUBKA, J. *Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích*. Práce a mzda, 2007, č. 10, s. 5.

starém zákoníku práce, kde byla neplatnost právních úkonů upravena jako absolutní. Tato oblast je však předmětem častých změn.

Absolutní neplatnost nastává ze zákona, bez dalšího a soud k ní přihlíží z úřední povinnosti. Rozhodnutí soudu nebo prohlášení takové neplatnosti má pouze deklaratorní povahu s účinky *ex tunc*. Takovýto absolutně neplatný právní úkon existuje, ale nevyvolává právní účinky. Při relativní neplatnosti se musí neplatnosti dovolat ten, kdo byl vadným úkonem dotčen. Tento právní úkon existuje, vyvolává právní účinky a považuje se za platný. Teprve dovoláním se této relativní neplatnosti nastává situace jako u neplatnosti absolutní.<sup>15</sup>

Relativní neplatnost byla tak původně stanovena v § 20 nového zákoníku práce takto: *„Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.“*

Toto ustanovení opět prošlo změnami obsaženými v nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., novele s účinností od 1. 1. 2012 a změnami v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník vychází primárně z neplatnosti relativní, hlavně pokud se týká neplatnosti obsahu právního úkonu. Více se tomuto tématu věnuji níže.

Co se týče právní úpravy tématu mé rigorózní práce, v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. jsou v ustanoveních § 243 – 247 upraveny pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců. Tato novější právní úprava se příliš neliší od právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb. Podrobně ji rozebírám v kapitole č. 5. Právní úprava pracovních podmínek mladistvých obsažená v zákoníku práce je plně v souladu se směrnicí č. 94/33/ES.

---

<sup>15</sup> HŮRKA, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011, č. 10, s. 17.

### 1.4.3 Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

Dne 12. března 2008 byl plénem Ústavního soudu vyhlášen nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Jím Ústavní soud rozhodl o dvou ústavních stížnostech, kterými skupina poslanců a senátorů napadla celkem 30 paragrafů nového zákoníku práce. Nález byl publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb., s účinností od 14. dubna 2008. Ústavní soud vyhověl v 11 případech a jeho rozhodnutí bylo podle mého názoru velice významné, protože předjímalo další směr pracovního práva.

Ústavní soud se mohl zabývat pouze napadenými ustanoveními zákoníku práce z hlediska ústavnosti. Nemohl samozřejmě zákoník doplňovat nebo měnit, mohl pouze napadená ustanovení rušit.

Nálezem Ústavní soud především zrušil část ustanovení § 2 odst. 1, v němž byla vyjádřena možnost odchylovat se od zákona, tedy zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Ustanovení bylo napadeno pro komplikovanost, neurčitost a malý prostor pro smluvní volnost. Konkrétně byla zrušena věta druhá, třetí a pátá.

Ústavní soud dále zrušil zákaz odchylovat se od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku (toto souvisí s přístupem Ústavního soudu ke vztahu obou kodexů, jak bylo vyjádřeno i zrušením § 4 nového zákoníku práce). Byl také zrušen zákaz se odchylovat od ustanovení o náhradě škody a zákaz odchýlení se od ustanovení ukládajících povinnost.

Jak už jsem nastínila výše, Ústavní soud zrušil § 4 zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který upravoval jeho vztah k občanskému zákoníku. Odklonil se tak od principu delegace k principu subsidiarity.

Ústavní soud vyslovil, že přirozenějším je princip subsidiárního použití občanského zákoníku, tedy jeho použití tehdy, jestliže zákoník práce sám věc neřeší. Stav, který ale nálezem Ústavního soudu vznikl, nebyl také zcela ideální. Zákoník práce totiž i nadále odkazoval na použití mnoha paragrafů občanského zákoníku, přičemž měla být ještě použita subsidiarita v jiných případech.<sup>16</sup>

Tyto nedostatky byly odstraněny novelou k 1. 1. 2012.

---

<sup>16</sup> ŠUBRT, B. *První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce*. Práce a mzda, 2008, č. 4, s. 11.

Ústavní soud zrušil například i část ustanovení § 20, které se týká relativní neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích. Ústavní soud tím, že zrušil větu první v části za středníkem, která zněla: „*to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr*“, postavil celý zákoník práce na principu relativní neplatnosti všech právních úkonů.

Dále byla například zrušena ustanovení nebo jejich části, týkající se pravomocí odborových organizací a jiná ustanovení, která přímo nesouvisí s tématem mé rigorózní práce.

Ústavní soud zrušení příslušných paragrafů zákoníku práce nijak časově neodložil, ale nastalo vyhlášením nálezu ve Sbírce zákonů.

#### **1.4.4 Změna zákoníku práce č. 262/2006 Sb. k 1. 1. 2012**

„Velká“ nebo „koncepční“ novela zákoníku práce byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Novela obsahovala 323 novelizačních bodů, jen některé z nich obsahovaly zásadní změny, převážná většina z nich však představovala pouze legislativně-technická zpřesnění dosavadních ustanovení.

Smyslem novelizace od 1. 1. 2012 bylo postihnout dva cíle. Zejména se jednalo o reakci na Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010, které stanovilo úkol navrhnout „*úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst*“. Dále se vycházelo z námětů, které byly formulovány takzvaným panelem expertů působícím při Ministerstvu práce a sociálních věcí v letech 2008 a 2009, který ve svých návrzích reagoval především na nález Ústavního soudu

č. 116/2008 Sb.<sup>17</sup> Po dobu příprav byl také zohledňován zájem úspory státních prostředků.

Koncepční novelou byla v zákoníku práce nově výslovně upravena zásada subsidiarity, která zde dřív nebyla takto vyjádřena. Vzájemný vztah občanského zákoníku jakožto základního obecného právního předpisu soukromého práva a zákoníku práce, který je vůči němu zákonem zvláštním, je vyjádřen v § 4 zákoníku práce: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Zásada subsidiarity je tak v zákoníku práce v současné době vyjádřena přímo. Normy občanského zákoníku se na pracovněprávní vztahy použijí tehdy, pokud zákoník práce sám příslušné problémy neupravuje.

Ustanovení občanského zákoníku se však na pracovněprávní vztahy musejí použít jedině v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které byly novelou definovány v ustanovení § 1a. Mezi tyto zásady patří:

- Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.
- Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.
- Spravedlivé odměňování zaměstnance.
- Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
- Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Pro pracovní právo mají tyto zásady normativní význam (nikoli jen deklaratorní). Hlavní zásady vyplývají pro pracovní právo již z principu subsidiarity, zákoník práce tak dále stanoví již jen zásady speciální, které jsou pro pracovní právo zásadní. Tímto vymezením jsou modifikovány obecné zásady občanského práva (např. rovnost stran je modifikována zvýšenou ochranou postavení zaměstnance). Ostatní občanskoprávní zásady, vycházíme-li z principu subsidiarity, jsou účinné i pro právo pracovní. Budeme aplikovat například zásadu autonomie vůle (smluvní volnosti), ochranu dobrých mravů, *pacta sunt servanda* (uzavřené smlouvy mají být

---

<sup>17</sup> JAKUBKA, J. *Novela zákoníku práce od roku 2012, Zpráva o stavu připravované novely zákoníku práce*. Práce a mzda, 2011, č. 6, s. 18.



dodržovány), *neminem leadere* (nikoho nepoškozovat), *bona fides* (ochrana dobré víry), a *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá).<sup>18</sup>

Jak jsem již zmiňovala výše, Ústavní soud byl vázán obsahem ústavní stížnosti. Mohl zrušit pravidlo, kterým byl v zákoníku práce vyjádřen princip delegace, nemohl už však zrušit konkrétní ustanovení zákoníku práce, která odkazovala na ustanovení občanského zákoníku. Po vyhlášení nálezu Ústavního soudu zůstala tato nadbytečná ustanovení v platnosti a způsobovala jisté nejasnosti. Byla proto touto novelou zákoníku práce zrušena.<sup>19</sup>

Pozměněna byla také úprava relativní neplatnosti právních úkonů, které se budu věnovat dále.

K dalším obecným změnám v zákoníku práce k 1. 1. 2012 patří například nová definice závislé práce v jeho ustanovení § 2, která v současné době zní: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“

Zákon č. 365/2011 Sb. obsahuje i mnoho dalších změn zákoníku práce, které však přímo nesouvisí s tématem mé rigorózní práce.

#### **1.4.5 Rekodifikace soukromého práva**

Od 1. 1. 2014 nabyl účinnosti nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. Tímto dnem nabyl účinnosti také zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (část šedesátá sedmá tohoto

---

<sup>18</sup> HŮRKA, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011, č. 10, s. 16.

<sup>19</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 32.

zákonu se týká změny zákoníku práce) a zákon č. 90/2012, o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Po přijetí nového občanského zákoníku zákoník práce zůstává i nadále samostatným právním předpisem a občanský zákoník do úpravy základních pracovněprávních vztahů nezasahuje. Ustanovení § 2401 občanského zákoníku říká, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Jiným zákonem se rozumí právě zákoník práce.

Výčet ustanovení, která se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí, obsahuje § 346d zákoníku práce. Pokud by se smluvní strany od této právní úpravy odchýlily, nepřihlíží se k tomu (§ 346e zákoníku práce).<sup>20</sup>

Přijetím nového občanského zákoníku došlo ke změnám terminologie a k zavedení nových právních institutů, případně staré instituty nabyly nového obsahu.

Zejména podle ustanovení § 15 odst. 1 občanského zákoníku se „právní osobností“ rozumí způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Podle § 23 má člověk právní osobnost od narození až do smrti. Do 31. 12. 2013 se používal v tomto případě pojem „způsobilost k právům a povinnostem“ neboli „právní subjektivita“. „Svéprávností“ se pak rozumí způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat). Do 31. 12. 2013 se používal termín „způsobilost k právním úkonům“.

V občanském zákoníku byla dále nově upravena také způsobilost k právnímu jednání zavazujícímu k výkonu závislé práce. V § 35 odst. 1 občanského zákoníku je stanoveno: *„Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu“* (podle zákoníku práce). Nová právní úprava tedy vyžaduje k uzavření pracovní smlouvy zároveň splnění dvou podmínek a to jednak dosažení věku 15 let a dále ukončení

---

<sup>20</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 34.

povinné školní docházky. Oproti tomu podle dřívější právní úpravy fyzická osoba nabývala způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti dnem, kdy dosáhla 15 let. Zaměstnavatel však s ní nesměl sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Navíc ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku zakotvuje zcela novou právní úpravu, která umožňuje zákonnému zástupci nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (zákoníkem práce).

Do ustanovení § 34 nového občanského zákoníku se také přesunul zákaz závislé práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Je zde stanoveno, že tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem (zákonem o zaměstnanosti).

Podrobněji se této problematice věnuji v kapitolách č. 4 – „Současná právní úprava umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte v České republice“ a č. 5 – „Současná právní úprava práce mladistvých v České republice“.

Na pracovněprávní vztahy se v současné době také uplatňuje úprava občanského zákoníku týkající se právního jednání (do 31. 12. 2013 se používal termín „právní úkon“.) Podle ustanovení § 580 odst. 1 a 2 občanského zákoníku je neplatné právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Dále je neplatné právní jednání, pokud má být podle něho plněno něco nemožného. V novém občanském zákoníku je upřednostňována relativní neplatnost. Podle § 586 platí, že je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba. Pokud tato osoba neplatnost právního jednání nenamítne, považuje se právní jednání za platné.

V zákoníku práce se po novele v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku právního jednání týkají ustanovení § 18 a následující. Podle § 19 přihlédne

soud i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce nebo zvláštní zákon. Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomu projednání nedošlo. Navíc je stanoveno, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobí-li neplatnost výlučně sám.

Co se týče neplatnosti právního jednání pro nedostatek formy, podle § 582 odst. 1 občanského zákoníku platí, že pokud není právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních. Podle § 20 zákoníku práce dále platí, že pokud právní jednání nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Na některých místech zákoníku práce je v současné době uveden pojem „nepřihlíží se“, který je uváděn v souvislosti s některým právním jednáním. V tomto případě se bude jednat o jednání nicotné (non negotium). Jedná se o velkou změnu, protože do 31. 12. 2013 toto zákoník práce vůbec neznal. Důsledkem vad právního jednání mohla být dříve pouze absolutní nebo relativní neplatnost.<sup>21</sup>

Obecně lze však říci, že přijetím občanského zákoníku nedošlo ve většině pracovního práva k razantnějším změnám. Po 1. 1. 2014 platí kontinuita právní úpravy. Kontinuita bude navíc zřejmě platit i ve většině judikatury.

V současné době prochází legislativním procesem novela nového občanského zákoníku, podle které možná mimo jiné dojde ke změně jeho ustanovení § 34. Právní úprava této oblasti by se tak mohla navrátit do stavu před nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

---

<sup>21</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 36.

## **2 Mezinárodněprávní úprava práce dětí a mladistvých**

Mezinárodněprávní úprava výrazně ovlivňuje obsah norem vnitrostátního práva. Někdy se normy práva mezinárodního přímo součástí vnitrostátního práva stávají.

Podle článku 10 Ústavy České republiky, tj. ústavního zákona č. 1/1993 Sb., jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Tyto mezinárodní smlouvy se tedy stávají přímo součástí českého právního řádu a mají přednost před zákonem.

Podle článku 10a Ústavy mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci. K ratifikaci takové mezinárodní smlouvy je třeba souhlasu Parlamentu, nestanoví-li ústavní zákon, že k ratifikaci je třeba souhlasu daného v referendu.

Musím poznamenat, že dětskou prací se podle mezinárodních úmluv rozumí většinou práce osob mladších 18 let. Nerozlišují se tedy, jako podle našeho právního řádu, děti a mladiství. V následující kapitole se tedy budu vždy věnovat této problematice jako celku a u jednotlivých mezinárodních smluv uvedu, na kterou kategorii mladých lidí se vztahuje.

### **2.1 Mezinárodní unie pomoci dětem**

Mezinárodní unie pomoci dětem je mezinárodní organizace zřízená v roce 1920 v Ženevě. Ve svých počátcích především shromažďovala prostředky pro akce pomoci dětem postiženým válkou.

V roce 1923 Mezinárodní unie pomoci dětem připravila dokument nazvaný Deklarace práv dítěte. Ten byl rok poté projednán ve Valném shromáždění

Společnosti národů a stal se známým jako Ženevská deklarace práv dítěte. Tento dokument, třebaže postrádá závaznost v rámci mezinárodního práva veřejného, se stal prvním právním programem systému mezinárodní ochrany dítěte.<sup>22</sup>

Ženevská deklarace obsahuje pět závazků – principů, které sledují ochranu práv dětí zdaleka nejen při práci, ale v širokém kontextu. První princip požaduje poskytnout dítěti možnosti normálního tělesného a duševního rozvoje. Druhá a třetí zásada sledují zajištění pomoci dětem, které se nacházejí v tíživých sociálních situacích, jakými jsou hlad, nemoc, ztráta rodinného prostředí, živelná pohroma nebo válka.

Čtvrtým požadavkem měli tvůrci na mysli nutnost přípravy dítěte k samostatnému životu a nevyhnutelnost jeho ochrany před hospodářským a jiným vykořisťováním. Poslední zásada postihuje některé rysy výchovy dítěte. Výchova má směřovat k porozumění a snášenlivosti.

Význam Ženevské deklarace práv dítěte můžeme spatřovat především v tom, že v mnoha státech dala podnět k regulaci práv dítěte v odvětvích občanského, trestního i správního práva a inspirovala přijetí dalších mezinárodněprávních dokumentů. Její požadavky mají nadčasový ráz.<sup>23</sup>

## **2.2 Organizace spojených národů a její vliv na ochranu práce dětí a mladistvých**

Předchůdkyní OSN byla Společnost národů, organizace, která vznikla v roce 1919 v rámci Versailleské mírové smlouvy. Jejím hlavním cílem bylo zachování míru pomocí zásad kolektivní bezpečnosti a diplomatického vyjednávání. Společnost národů poté, co se jí nepodařilo zabránit druhé světové válce, ukončila svou činnost. V roce 1945 v San Francisku byla na Konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání vypracována Charta OSN, kterou podepsali zástupci 50 zemí. Organizace

---

<sup>22</sup> JÍLEK, D. *Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte*. Právník, 1990, č. 4, s. 365.

<sup>23</sup> JÍLEK, D. *Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte*. Právník, 1990, č. 4, s. 366.

spojených národů (*United Nations*, zkratka česky „OSN“) pak oficiálně vznikla ve stejném roce.

Roku 1948 přijalo a vyhlásilo Valné shromáždění OSN Všeobecnou deklaraci lidských práv. Ta v článku 25 deklaruje, že děti mají nárok na zvláštní péči a pomoc a všechny děti, ať manželské nebo nemanželské, požívají stejné sociální ochrany. Úpravy pracovní činnosti dětí se tato deklarace přímo netýká. Všeobecná deklarace lidských práv není právním dokumentem, ale má velkou morální sílu a mezinárodní autoritu.

Mezi další mezinárodní smlouvy, které měly vliv na současné pojetí lidských práv a které vydala OSN, patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, oba z roku 1966. U nás byly společně vyhlášeny pod číslem 120/1976 Sb.<sup>24</sup> Zde se už jedná o závazné právní dokumenty, které se věnují i právům dětí, i když ne přímo zákazu či omezení dětské práce.

V článku 24 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech je uvedeno: *„Každé dítě má bez jakékoli diskriminace podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, národnostního nebo sociálního původu, majetku nebo rodu právo na takovou ochranu, která mu přísluší s ohledem na jeho postavení nezletilce, ze strany jeho rodiny, společnosti a státu.“*

Dále článek č. 10 odst. 3 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech stanoví, že by měla být učiněna zvláštní opatření pro ochranu a pomoc všem dětem a mládeži bez jakékoli diskriminace na základě rodinného původu nebo jiných podmínek. Děti a mládež by měly být ochraňovány před hospodářským a sociálním vykořisťováním. Jejich zaměstnávání prací, která by škodila jejich morálce nebo zdraví nebo byla nebezpečná jejich životu, nebo by mohla brzdit jejich normální vývoj, by měla být trestná podle zákona. Státy by měly také stanovit věkovou hranici, pod kterou by dětská námezdní práce měla být zakázána a trestána podle zákona.

---

<sup>24</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Některé z nejhorších forem dětské práce potírala také Dodatková úmluva OSN o zrušení otroctví, obchodu s otroky a praktik podobných otroctví z roku 1956 a Úmluva o nucené práci z roku 1930.

Charta OSN ustavuje těchto šest základních orgánů OSN: Valné shromáždění, Radu bezpečnosti, Hospodářskou a sociální radu, Poručenskou radu, Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát OSN. Celé společenství OSN je však daleko širší, zahrnuje zejména agentury a řadu programů a jiných orgánů.

Mezi hlavní struktury OSN, jejichž předmětem činnosti je úprava dětské práce, patří Mezinárodní organizace práce a Dětský fond OSN. OSN v roce 2001 obdržela Nobelovu cenu míru.

### **2.2.1 Mezinárodní organizace práce**

Podle Versailleské mírové smlouvy se mají členové Společnosti Národů vynasnažit, aby zabezpečili a zachovávali slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na vlastním území a v zemích, s nimiž jsou v obchodním a průmyslovém styku, a k tomuto cíli zřizovat a vydržovat potřebné mezinárodní organizace. Tak vznikla, jako přidružená organizace Společnosti národů, Mezinárodní organizace práce (*International Labour Organization*, zkratka česky „MOP“).

Mezinárodní organizace práce byla založena roku 1919 a roku 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Jejím hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.<sup>25</sup> Do její působnosti patří i úprava podmínek práce dětí a mladistvých.

Činnost orgánů MOP se opírá o princip tripartity. Orgány se skládají z delegátů vlád, delegátů zaměstnanců a delegátů zaměstnavatelů. Hlavními orgány MOP jsou:

- Mezinárodní konference práce, která jako nejvyšší orgán každoročně zasedá v Ženevě a schvaluje především úmluvy a doporučení týkající se základních

---

<sup>25</sup> Portál Organizace spojených národů. Dostupné na: <http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>.



otázek pracovního a sociálního zákonodárství globálního významu. Funguje také jako fórum, kde jsou diskutovány globálně významné otázky pracovního práva.

- Správní rada jako výkonný orgán MOP, který řídí její činnost a vypracovává rozpočet.
- Mezinárodní pracovní úřad, fungující jako stálý sekretariát organizace.

Úmluvy MOP nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikací a zveřejněním se stávají součástí právního řádu členského státu. Ten je povinen vtělit ratifikovanou úmluvu do vnitrostátní právní úpravy.

Zvláštní činností MOP je činnost kontrolní. MOP má také pravomoc přinutit členský stát k plnění povinností. Tímto však nemůže dojít k vměšování se do vnitřních záležitostí státu, donucení musí být zaměřeno na plnění mezinárodního závazku. MOP vyvíjí i významnou činnost v oblasti publikační, poradenské a výchovné – vysílá odborníky do zemí, které projevily zájem o pomoc a pořádá odborné kurzy a semináře.<sup>26</sup>

V roce 1969, kdy MOP slavila 50 let od svého vzniku, jí byla udělena Nobelova cena míru.

Součástí MOP je také Mezinárodní institut pro otázky práce, který vydává celou řadu publikací a kromě výzkumu se také věnuje organizaci studijních programů a stáží.

Mezinárodní organizace práce poprvé v roce 2002 vyhlásila den 12. června jako Světový den proti dětské práci. Tento den má pravidelně upozorňovat na celosvětově kritickou situaci pracujících dětí. Světový den proti dětské práci poskytuje příležitost získat další podporu občanské společnosti, jednotlivých vlád a dalších organizací včetně škol, médií a jiných organizací v boji proti dětské práci, také s ohledem na neustále rostoucí počet států, které ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 182 o nejhorších formách dětské práce a Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138 o minimálním věku pro vstup do zaměstnání.

---

<sup>26</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 40.

### 2.2.1.1 Úmluva č. 138, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání a úmluvy jí předcházející

Již na první konferenci MOP ve Washingtonu v roce 1919 byla přijata Úmluva o práci dětí v průmyslu. Podle ní nesměly být děti mladší 14 let zaměstnávány v průmyslových podnicích, výjimku tvořily ty, ve kterých byli zaměstnáváni výlučně členové téže rodiny. Dále zákaz neplatil pro práci dětí v odborných školách pod podmínkou, že práci schválil a na ni dohlížel veřejný úřad. Tato úmluva byla vyhlášena ve Sbírce zákonů a nařízení jako smlouva č. 82/1922 Sb., jíž se stanoví nejnižší věk dětí pro připuštění k pracím průmyslovým.

V roce 1920 byla přijata úmluva, která se týkala zaměstnávání dětí na moři. V roce 1921 pak Úmluva o nejnižším věku v zemědělství, která zakazovala práci dětí mladších 14 let v zemědělských podnicích po dobu školního vyučování.<sup>27</sup> Tato úmluva také chránila řádné vzdělávání dětí tím, že stanovila, že „*tato práce, vykonávají-li jakou, musí býti takového rázu, aby nebyla na úkor jejich pozornosti ve škole.*“ Ve stejném roce byla přijata Úmluva o nejnižším věku pro obsluhy plachet a topiče. Tyto dokumenty byly dále doplněny v roce 1932 o Úmluvu o minimálním věku pro vstup do ostatních neprůmyslových povolání, v roce 1959 o Úmluvu o nejnižším věku pro rybáře a v roce 1965 o Úmluvu o minimálním věku pro práce v podzemí.

Všechny přijaté úmluvy byly postupem času revidovány a následně nahrazovány novými. V roce 1973 na 58. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce byl obsah předchozích vtělen do Úmluvy č. 138, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání (*Minimum Age Convention*). V rámci MOP byla tato úmluva zařazena mezi osm prioritních úmluv MOP o základních lidských právech.<sup>28</sup> Česká republika ji ratifikovala až k 26. 4. 2007 poté, kdy nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. uvedl

---

<sup>27</sup> Úmluva č. 98/1924 Sb., o věku, v němž děti mohou býti připuštěny k pracem zemědělským, o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků zemědělských a o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech

<sup>28</sup> NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (2. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 6, s. 18.

náš právní řád do souladu s touto úmluvou. Ve Sbírce mezinárodních smluv byla vyhlášena pod číslem 24/2008 Sb. m. s.

Podle článku 1 Úmluvy č. 138 se každý členský stát, pro který je tato mezinárodní smlouva platná, zavazuje k provádění vnitrostátní politiky, která zajistí účinné odstranění dětské práce a postupné zvyšování nejnižšího věku pro vstup do zaměstnání či výkon práce na úroveň slučitelnou s co nejplnějším tělesným a duševním rozvojem mladistvých.

Podle článku 2 má pak každý členský stát stanovit v prohlášení ke své ratifikaci nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jeho území, přičemž tento věk nesmí být nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka a v žádném případě ne nižší než 15 let. Výjimka může být udělena jen státu, jehož hospodářství a vzdělávací zařízení jsou nedostatečně vyvinuty (takový stát pak může stanovit nejnižší věk na 14 let).

Tato úmluva se nevztahuje na práci vykonávanou dětmi a mladistvými ve školách v rámci všeobecného, odborného či technického vzdělávání nebo v jiných školících zařízeních.

Může být povolena výjimka ze zákazu dětské práce pro účely uvedené v článku 7 Úmluvy. Vnitrostátní zákonodárství tak může podle odstavce 1 povolit „zaměstnání či práci osob od 13 do 15 let věku pro lehké práce, které

a) nejsou škodlivé pro jejich zdraví nebo vývoj; a

b) nebrání jim ve školní docházce, účasti na programech pro volbu profese či odbornou výchovu schválených příslušným orgánem, nebo mít prospěch ze školení, jehož se jim dostává.“

Další možná výjimka spočívá v „povolení zaměstnání či práce osobám nejméně patnáctiletým, jež dosud nedokončily povinnou školní docházku, a to za podmínek stanovených v písmenech a) a b) odstavce 1 tohoto článku.“ Taková povolení musí stanovit počet hodin a podmínky, za nichž jsou práce povoleny.

Vnitrostátní zákonodárství má určit příslušný orgán, který přijme všechna potřebná opatření včetně přiměřených sankcí k zajištění účinného prosazování ustanovení této mezinárodní smlouvy.

### **2.2.1.2 Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce**

V roce 1999 byla v Ženevě na 87. zasedání Generální konference MOP přijata Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce (Úmluva č. 182). Úmluva vstoupila v platnost v roce 2000. Pro Českou republiku vstoupila v platnost až v roce 2002 a byla vyhlášena pod číslem 90/2002 Sb. m. s. Tvoří ji preambule a 16 článků.

V Preambuli je například odkazováno na Úmluvu OSN o právech dítěte, Deklaraci MOP o základních principech a právech v práci z roku 1998 a Úmluvu o nucené práci z roku 1930. Je zdůrazněna potřeba doplnit Úmluvu o minimálním věku pro přístup do zaměstnání, důležitost okamžitého a komplexního jednání a význam bezplatného základního vzdělání.

V článku 1 se ukládá každému státu, který tento dokument ratifikuje, přijmout bezodkladně okamžitá a účinná opatření k zajištění zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. V článku 2 je vymezen okruh subjektů, na které se úmluva vztahuje, tedy všechny osoby mladší 18 let.

V ustanovení č. 3 je definován pojem „nejhorší formy dětské práce“, který pro účely této smlouvy zahrnuje:

- Všechny formy otroctví nebo praktik podobných otroctví, jako prodej a obchodování s dětmi, poddanství pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce, včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech.
- 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 nichž je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.

Definice „nejhorších forem dětské práce“ je podle mého názoru velice široká a zdaleka mezi činnosti nebezpečné pro děti nespadá pouze práce, ale i činnosti další. Bayerová se k tomuto vyjadřuje takto: „Z tohoto ustanovení je zřejmé, že okruh jednání, která mohou dítěti ublížit, či ho poškodit, se rozšiřuje směrem, který

*nejen v době založení MOP, ale i dobách pozdějších příliš aktuální nebyl. Například sexuální zneužívání dětí je problémem, pro jehož odhalování a postih je více než v minulosti potřebná mezinárodní spolupráce států, neboť jde o činnost překračující státní hranice a zároveň o činnost čím dál tím víc organizovanou.*<sup>29</sup>

Do první oblasti lze zařadit také žebractví dětí. Jedná se o negativní sociální jev, který nevykazuje známky pracovní činnosti, přesto žebření vykazuje určité prvky nucené činnosti a měla by mu být věnována pozornost.<sup>30</sup>

Článek 4 ukládá státům určit, kde se vyskytují druhy prací uvedené v článku 3, vytvořit jejich seznam a ten pravidelně aktualizovat. Každý členský stát má dále stanovit vhodné mechanismy ke kontrole implementace této smlouvy a akční programy k odstranění nejhorších forem dětské práce.

Článek 7 Úmluvy se věnuje povinnosti států zajistit účinné prosazování a účinnou implementaci jednotlivých ustanovení této úmluvy, včetně aplikace trestních sankcí. Patří sem:

- Prevence účasti dětí v nejhorších formách dětské práce.
- Poskytnutí přímé pomoci pro vyloučení dětí z nejhorších forem dětské práce a pro jejich rehabilitaci a sociální integraci.
- Zajištění přístupu k bezplatnému základnímu vzdělání (a kdekoliv je to možné a vhodné, k odbornému vzdělání).
- Identifikaci a oslovení dětí ve zvláštním nebezpečí.
- Zohlednění zvláštní situace dívek.

Každý členský stát má také určit kompetentní orgán odpovědný za implementaci ustanovení provádějících tuto smlouvu.

Článek 8 klade důraz na rozšířenou mezinárodní spolupráci států při provádění ustanovení této smlouvy včetně podpory sociálního a ekonomického rozvoje, programů na odstranění chudoby a všeobecného vzdělání.

---

<sup>29</sup> BAYEROVÁ, M. *Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce*. Právo a rodina, 2003, č. 5, s. 5.

<sup>30</sup> JOUZA L., KERNÁ D. *Práce dětí v České republice ve světle práva Evropské unie*. Práce a mzda, 2003, č. 7-8, s. 89-90.

Další články pak určují, že státy z úmluvy zavázané jsou členské státy MOP, jejichž ratifikace byla zaregistrována generálním ředitelem, upravují vstup úmluvy v platnost a možnosti její výpovědi.

Přestože je Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce dokumentem ne příliš obsáhlým, domnívám se, že její význam to zdaleka nesnižuje a tato smlouva doplňuje ostatní aktivity, kterými se jednotlivé státy snaží zabránit zneužívání dětí.

Vláda České republiky, v souladu s tímto dokumentem, přijala v roce 2003 usnesením vlády dokument s názvem „Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce“. Z větší části se však nejednalo o přijetí nových opatření. Ze čtyř základních oblastí, které pokrývá tato úmluva, jsou v České republice tři považovány za součást trestné činnosti podle trestního zákoníku<sup>31</sup> (nucená práce a obchodování s dětmi, využívání dětí k pornografii a prostituci a využívání dětí k obchodu s drogami).

### **2.2.1.3 Mezinárodní program pro odstranění dětské práce**

Mezinárodní program pro odstranění dětské práce (*International Programme on the Elimination of Child Labour*) vznikl v roce 1992. Jedná se o jeden z programů Mezinárodní organizace práce. Jeho cílem je postupné odstranění dětské práce, kterého má být dosaženo jednak prostřednictvím napomáhání jednotlivým státům řešit tento problém jejich vnitřní legislativou a kontrolou jejího dodržování, a dále prostřednictvím podpory celosvětového hnutí k boji proti dětské práci. V současné době má Mezinárodní program pro odstranění dětské práce pobočky v přibližně devadesáti zemích (jde převážně o země rozvojové), a je největším programem svého druhu na světě. Počet členů tohoto programu se v průběhu let rozšířil a dnes k nim patří řada zaměstnavatelů, zaměstnaneckých organizací, mezinárodních, vládních i nevládních organizací, soukromých podniků, sdělovacích prostředků, poslanců, vysokých škol, náboženských skupin a také dětí a jejich rodin.

---

<sup>31</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Dětská práce nejen brání dětem v získání potřebného vzdělání a jiných schopností, ale také přispívá k přetrvávání chudoby v rozvojových zemích. Cílem Mezinárodního programu pro odstranění dětské práce je postupné odstranění dětské práce ve světě, přičemž prioritou je odstranění nejhorších forem dětské práce, které jsou definovány v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 182 o nejhorších formách dětské práce. Program pracuje na dosažení svého cíle několika způsoby: podporuje národní programy napomáhající politickým reformám, zakládá instituce realizující konkrétní opatření k ukončení dětské práce, zvyšuje všeobecné povědomí o pracujících dětech a snaží se změnit společenské postoje směrem k podpoře ratifikace a účinnému provádění smluv Mezinárodní organizace práce. Doplněním těchto akcí je pak doprovodný výzkum situace dětské práce v jednotlivých regionech, provádění politických a právních analýz a monitorování této problematiky. Tyto činnosti umožnily shromáždění velkého množství informací, na základě kterých byly vytvořeny pokyny, metodiky, školící materiály a tematické studie.

Zásadní složkou efektivního úsilí o odstranění dětské práce je vzdělávání dětí. Vzdělávání je významné jak pro prevenci dětské práce, tak pro rehabilitaci dětských pracovníků.

Nejúčinnější prevence dětské práce je spatřována v pravidelné kontrole míst, která děti obvykle zaměstnávají. V praxi jde především o to odhalit zaměstnávání chlapců a dívek, podání informací příslušným úřadům, okamžitý zákrok směřující k ochraně dětí a předcházení jejich dalšího zaměstnávání. Mezinárodní program pro odstranění dětské práce pracuje na tom, aby inspektoráty a jiné kontrolní orgány v zemích, kde dochází ke zneužívání dětí k práci, tuto práci monitorovaly a aby přijaly opatření k předcházení tohoto problému.

Inspektoráty práce také mohou využít své donucovací pravomoci k tomu, aby děti, které byly staženy z pracovišť, kde konaly rizikovou práci, se dostaly do škol, a děti, které již dosáhly minimálního věku v dané zemi požadovaného pro jejich legální zaměstnání, ale vykonávající zaměstnání na rizikových pracovištích, byly na těchto pracovištích dostatečně chráněny.

## 2.2.2 Dětský fond OSN

Na základě rezoluce Valného shromáždění OSN byl v roce 1946 založen Mezinárodní dětský fond neodkladné pomoci (*United Nations International Children's Emergency Fund*, zkratka „UNICEF“ se používá dodnes), jehož prvotním posláním bylo poskytovat zdravotní a technické služby především dětem na evropském kontinentu. V roce 1953 se fond změnil ve stálou agenturu OSN a nabyl název Dětský fond OSN (*United Nations Children Fund*). Jeho poslání během vývoje dostalo změn a UNICEF se postupně stal nejvlivnější organizací, která hájí zájmy a potřeby dětí.<sup>32</sup>

Celá práce Dětského fondu OSN se řídí Úmluvou o právech dítěte. Činnost UNICEF je založena na přesvědčení, že péče o děti a ochrana jejich práv je základním kamenem pokroku lidstva. UNICEF je řízen Výkonnou radou tvořenou zástupci 36 zemí, která rozhoduje konsenzem. Rada řídí činnost, programy a financování fondu.<sup>33</sup> UNICEF sídlí v New Yorku a v řadě vyspělých zemí (včetně České republiky) existují takzvané národní výbory pro UNICEF, které mají za úkol získávání finančních prostředků a popularizaci práv dětí.

Nejvýznamnější publikací UNICEF je každoroční Zpráva o situaci dětí ve světě. V roce 1965 byla činnost fondu oceněna Nobelovou cenou míru.

### 2.2.2.1 Deklarace práv dítěte

Deklarace práv dítěte, přijatá Valným shromážděním OSN v roce 1959, navázala na Ženevskou deklaraci práv dítěte z roku 1924, vydanou Mezinárodní unií pro pomoc dětem, náplň však prohloubila a rozvinula.

Úmluva se skládá z preambule a deseti zásad. V preambuli je odkazováno na Chartu OSN, na Všeobecnou deklaraci lidských práv a na Ženevskou deklaraci. Je zde mimo jiné zmíněno, že Valné shromáždění prohlašuje tuto deklaraci, aby děti mohly prožít šťastné dětství, užívat práv a svobod zde uvedených ku prospěchu

---

<sup>32</sup> JÍLEK, D. *Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte*. Právník, 1990, č. 4, s. 366.

<sup>33</sup> Portál Organizace spojených národů. Dostupné na: <http://www.osn.cz/system-osn/programy-a-dalsi-organy-osn/?i=104>.



vlastnímu i ku prospěchu společnosti a vyzývá rodiče, muže i ženy a dobrovolné organizace, místní úřady a vlády zemí, aby uznali tato práva a snažili se dosáhnout jejich dodržování cestou zákonodárných a jiných opatření.

Dětské práce se týká zásada č. 9. Ta stanoví, že dítě má být chráněno před všemi formami nedbalosti, krutosti a vykořisťování. Nesmí být předmětem obchodu v žádné podobě. Dítě nesmí být přijato do zaměstnání před dosažením přiměřeného minimálního věku, v žádném případě mu nebude vnuceno nebo dovoleno vykonávat jakékoli povolání nebo zaměstnání, jež by mohlo škodit jeho zdraví nebo výchově, anebo by překáželo jeho tělesnému, duševnímu nebo morálnímu vývoji.

Přestože je Deklarace práv dítěte nezávazným dokumentem, z pohledu budoucí perspektivy ochrany práv dítěte představuje jakýsi právní program. Deklarace práv dítěte byla impulsem k přijetí dalších mezinárodních smluv a některá práva stanovená v této deklaraci byla později přenesena do mezinárodních paktů o lidských právech z roku 1966, čímž nabyla právní závaznosti.<sup>34</sup>

### **2.2.2.2 Úmluva o právech dítěte**

První právně závaznou normou mezinárodního práva, která je věnována pouze dětem a zároveň chrání celý katalog jejich práv je Úmluva o právech dítěte (*Convention on the Rights of the Child*). Byla přijata 20. listopadu 1989 a pro ČSFR vstoupila v platnost v souladu se svým článkem 49 dnem 6. února 1991. Poté, co došlo k rozpadu federace, oznámila Česká republika deponitáři, že se i nadále cítí být touto mezinárodní smlouvou vázána. Úmluva byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 104/1991 Sb.

Úmluvu o právech dítěte můžeme označit za mezinárodní smlouvu s největším počtem smluvních stran. Ratifikovalo ji 193 států, tj. téměř všechny státy světa (kromě USA a Somálska).

Úmluva má tři části. Kromě preambule ji tvoří hmotně právní normy (část I – články 1- 41) a procesní pravidla (části II a III – články 42 – 54).

---

<sup>34</sup> JÍLEK, D. *Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte*. Právník, 1990, č. 4, s. 367.

V preambuli je odkazováno na mnohé dřívější dokumenty OSN, například na Chartu OSN, Všeobecnou deklaraci lidských práv nebo na Mezinárodní pakty o lidských právech. Je konstatováno, že ve všech zemích světa existují děti žijící ve výjimečně obtížných podmínkách a že tyto děti vyžadují zvláštní pozornost. Je také zdůrazněn význam mezinárodní spolupráce pro zlepšování životních podmínek dětí v každé zemi a zejména v zemích rozvojových, s ohledem na význam tradic a kulturních hodnot každého národa.

Úvodní ustanovení se zabývají osobní působností úmluvy. Podle článku 1 se dítětem pro účel této smlouvy rozumí každá lidská bytost mladší osmnácti let, pokud podle právního řádu, jenž se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve. Tato hranice není tedy pro smluvní státy obligatorní. Vytváří se tím prostor pro zákonodárce, který může stanovit hranici nabytí zletilosti podstatně níže. Článek 2 stanoví, že státy, které jsou smluvní stranou, se zavazují respektovat a zabezpečit práva stanovená touto úmluvou každému dítěti nacházejícímu se pod jejich jurisdikcí bez jakékoliv diskriminace.

Problematikou dětské práce se zabývají zejména články 32, 33 a 34. Článek 32 pamatuje na právo dítěte na ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním jakékoli práce, která může být pro něj nebezpečná, bránit jeho vzdělávání, nebo která může škodit jeho zdraví nebo jeho tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji.

Smluvní státy mají přijímat zákonodárná, správní, sociální a výchovná opatření k zabezpečení ochrany dětí. Za tím účelem a s ohledem na příslušná ustanovení jiných mezinárodních dokumentů mají zejména:

- Stanovit nejnižší věkovou hranici nebo hranice pro vstup do zaměstnání.
- Stanovit odpovídající úpravu pracovní doby a podmínek zaměstnání.
- Stanovit odpovídající pokuty nebo jiné sankce k účinnému zabezpečení plnění článku 32.

Povinností smluvních států chránit děti před těmi nejhoršími formami jejich zneužívání se týkají i články 33 a 34. V nich jsou smluvní státy zavázány přijímat všechna nezbytná opatření, včetně zákonodárných, správních, sociálních a kulturních opatření, k ochraně dětí před nezákonným užíváním narkotických a psychotropních látek a jejich využívání při nezákonné výrobě a obchodování

s narkotickými a psychotropními látkami. Dále jsou státy povinny chránit dítě před všemi formami sexuálního vykořisťování a zneužívání. K zabezpečení tohoto závazku mají státy přijímat opatření k zabránění:

- Svádění nebo donucování dětí k jakékoliv nezákonné sexuální činnosti.
- Využívání dětí k prostituci nebo k jiným nezákonným sexuálním praktikám za účelem finančního obohacování.
- Využívání dětí k pornografii a při výrobě pornografických materiálů za účelem finančního obohacování.

Druhá část úmluvy obsahuje procesní pravidla, která zajišťují realizaci hmotně právních pravidel zařazených do předchozího oddílu. Ustanovení článku 42 zavazuje smluvní státy široce informovat o zásadách a ustanoveních této úmluvy veřejnost – dospělé i děti.

Ve článku 43 je zřízen Výbor pro lidská práva tvořený odborníky vysokého morálního charakteru a uznávaných schopností v oblasti, která je předmětem této smlouvy. V jeho kompetenci je přijímat zprávy od států dle článku 44 o opatřeních přijatých k uvedení práv uznaných v této úmluvě v život a o pokroku, kterého bylo při užívání těchto práv dosaženo.

Podle Bayerové<sup>35</sup> v úmluvě zcela chybí možnost Výboru přijímat a projednávat individuální stížnosti, kterými by byla jednotlivci dána možnost domáhat se svých práv chráněných touto úmluvou. Kontrolní mechanismus této úmluvy je tedy dost slabý, což do jisté míry její význam snižuje, a přestože jde o dokument právně závazný, je řazen mezi normy soft law, tedy normy, které bývají někdy označovány jako nevytíkatelné a nezávazné.

Domnívám se, že i přes toto negativum je Úmluva o právech dítěte velice významným dokumentem. Na její obsah navazují a jsou s ním ve shodě i další mezinárodní smlouvy.

---

<sup>35</sup> BAYEROVÁ, M. *Obecná charakteristika Úmluvy o právech dítěte*. Právo a rodina, 2000, č. 5, s. 9.

## 2.3 Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy (*Council of Europe*), založená v roce 1949, je nejstarší politickou organizací na kontinentu a v současné době sdružuje 47 zemí (všechny evropské státy kromě Běloruska a Vatikánu). K hlavním cílům této organizace patří ochrana lidských práv, parlamentní demokracie a zákonnosti a rozvoj celoevropských hodnot ke standardizaci sociálních a právních postupů členských zemí. Členství je otevřené všem evropským zemím, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany. Mimo zaručení těchto práv a demokracie členové Rady Evropy dále spolupracují například v oblastech kultury nebo vzdělávání.

K jejím hlavním složkám patří:

- Výbor ministrů jako rozhodovací orgán Rady Evropy, jenž je tvořen 47 ministry zahraničí nebo jejich zástupci.
- Parlamentní shromáždění, které sdružuje členy z národních parlamentů.
- Kongres místních a regionálních samospráv, jenž se sestává z Komory místních samospráv a Komory regionů.
- Sekretariát v čele s Generálním tajemníkem.
- Evropský soud pro lidská práva, který projednává porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

Pokud jde o aktivity Rady Evropy, je třeba rozlišit úmluvy Rady Evropy a doporučení Výboru ministrů a Parlamentního shromáždění. První z nich jsou pro smluvní strany závazné, druhé mají pouze povahu doporučující a nedisponují právní silou.

### 2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

I když se Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (*Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*) věnuje úpravě sociálních práv jen okrajově a práce dětí a mladistvých jako taková v ní v podstatě upravena není, podle mého názoru se jedná o natolik významnou mezinárodní smlouvu, že ji nelze opomenout.

Úmluva totiž ve svém článku 4 upravuje zákaz otroctví a nucené práce. Stanoví, že nikdo nesmí být držen v otroctví nebo nevolnictví a od nikoho nebude vyžadováno, aby vykonával nucené nebo povinné práce. Dále je popsáno, co se pro účely článku 4 nepovažuje za "nucenou nebo povinnou práci". Jedná se o:

- Práci běžně požadovanou při výkonu trestu nebo v době podmíněného propuštění z tohoto trestu.
- Službu vojenského charakteru nebo jinou službu vyžadovanou místo povinné vojenské služby.
- Službu vyžadovanou v případě nouze nebo pohromy, která ohrožuje život nebo blaho společnosti.
- Práci nebo službu, která tvoří součást běžných občanských povinností.

Úmluva byla jménem České a Slovenské Federativní republiky podepsána v Madridu dne 21. února 1991. Byla publikována pod č. 209/1992 Sb.

### **2.3.2 Evropská sociální charta**

Významným dokumentem Rady Evropy je Evropská sociální charta (*European Social Charter*), která byla přijata 18. října 1961. Jak již z jejího názvu vyplývá, chrání práva hospodářská a sociální.

Charta byla doplněna třemi protokoly: Dodatkovým protokolem z roku 1988, Pozměňujícím a doplňujícím protokolem z roku 1991 a Dodatkovým protokolem z roku 1995 zabezpečujícím systém kolektivních stížností.

Dokument se člení na preambuli a pět částí. První část je programová a vypočítává 19 principů, které smluvní strany považují za cíl své politiky. Druhá část je obligační a zahrnuje konkrétní povinnosti států. Obecné zásady z první části jsou zde podrobněji rozvedeny, je zde obsaženo také 19 článků.

Třetí část stanoví povinnosti států spojené s ratifikací. Každý stát tak má určit pro sebe za závazné nejméně pět ze sedmi v Chartě určených článků části II a kromě těchto článků pak ještě další články nebo jejich číselované odstavce části II podle svého výběru za předpokladu, že celkový počet článků nebo číselovaných odstavců, kterými bude vázán, nebude menší než 10 článků nebo 45 číselovaných odstavců. Tak se činí generálnímu tajemníkovi Rady Evropy při uložení listiny o ratifikaci nebo schválení příslušné smluvní strany. Toto opatření je do Charty zapracováno

vzhledem k tomu, že úroveň členských států je různá, proto nelze na všech žádat, aby aplikovaly tento dokument v celém rozsahu. Kterákoliv smluvní strana může později prohlásit pomocí oznámení generálnímu tajemníkovi, že se považuje za vázanou jakýmkoliv dalšími články Charty.

Čtvrtá část se týká podávání zpráv o dodržování Charty generálnímu tajemníkovi Rady Evropy a pátá část se týká různých případů její aplikace, například v době války a je zde stanoveno, že ustanovení Charty nebudou na újmu těm ustanovením domácího práva nebo jakékoliv mezinárodní smlouvy, které již platí nebo vstoupí v platnost, podle kterých je chráněným osobám poskytováno příznivější zacházení.

Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992.

Dne 1. ledna 1993 dopisem ministra zahraničních věcí Česká republika oznámila generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že v souladu s platnými zásadami mezinárodního práva se jako nástupnický stát České a Slovenské Federativní Republiky považuje za signatářský stát Evropské sociální charty. S Chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident ji ratifikoval. Součástí našeho právního řádu se Charta stala pod číslem 14/2000 Sb. m. s.

Česká republika ratifikovala vybrané články včetně článku 7, který je z hlediska práce dětí a mladistvých článkem nejpodstatnějším. Jeho obsahem je právo dětí a mladých osob na ochranu.

Článek 7 zavazuje státy:

1. Stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let s výjimkou dětí zaměstnaných určenými lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání.
2. Stanovit vyšší minimální věk pro přijetí do určitých zaměstnání, která jsou považována za nebezpečná nebo zdraví škodlivá.
3. Stanovit, že osoby podléhající povinné školní docházce nebudou zaměstnávány takovými pracemi, které by jim bránily v plném využití možností vzdělávání.
4. 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.

5. Uznat právo mladých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné přiměřené příspěvky.
6. Stanovit, že doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu zaměstnání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, je považována za část pracovního dne.
7. Stanovit, že zaměstnané osoby mladší 18 let mají každý rok nárok nejméně na třítydenní placenou dovolenou.
8. Stanovit, že osoby mladší 18 let nebudou zaměstnávány noční prací s výjimkou určitých povolání stanovených vnitrostátními zákony nebo nařízeními.
9. Stanovit, že osoby mladší 18 let zaměstnávané v povolání určených vnitrostátními právními předpisy budou podléhat pravidelnému lékařskému dohledu.
10. 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.

Podle Bayerové ochrana dětí a mladých lidí v tomto posledním ustanovení není omezena pouze na situace vznikající v souvislosti s jejich zaměstnáváním. Tento odstavec článku 7 obsahuje totiž příslovce „zejména“. Mezi nebezpečí, která dnes mladé lidi ohrožují, patří například alkoholismus, toxikomanie, pornografie, sexuální zneužívání.<sup>36</sup>

V případě Evropské sociální charty se jedná o mezinárodní smlouvu závaznou a vynutitelnou, protože plnění závazků z jejich ratifikovaných ustanovení je možno se domáhat u Evropského soudu pro lidská práva, který je stálý a sídlí ve Štrasburku. Soud byl zřízen už roku 1959 k projednávání porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

Hlavní podmínkou přípustnosti stížnosti je, že musí být vyčerpány všechny vnitrostátní opravné prostředky. Stížnost může podat buď některý smluvní stát (mezinárodní stížnost) nebo jednotlivci, skupiny jednotlivců či nevládní organizace (individuální stížnost).

---

<sup>36</sup> BAYEROVÁ, M. *Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte*. Právo a rodina, 2003, č. 9, s. 6.

### 2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta

Posledním významným mezinárodním dokumentem, o kterém bych se chtěla zmínit, je Revidovaná Evropská sociální charta, která byla přijata na zasedání Výboru ministrů, které se konalo v dubnu roku 1996. Za Českou republiku byla podepsána dne 4. listopadu 2000.

Tato mezinárodní smlouva zvyšuje ochranu dětí a mladých osob a rozšiřuje okruh chráněných práv, především pokud jde o jejich zaměstnávání. Do takzvaného „tvrdého jádra“ Charty byl nově zařazen její článek 7. To znamená, že podle článku A části III revidované Evropské sociální charty se státy od teď zavazují přistoupit nejméně k šesti z následujících článků části II této smlouvy. Jedná se o články 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19.<sup>37</sup>

Dokument má podobnou strukturu jako Evropská sociální charta s tím, že část II obsahuje o 12 článků více, tedy 31. Domnívám se, že z hlediska právní úpravy tématu mé rigorózní práce je nutno zmínit především pozměněný článek 7 a nový článek 17.

V článku 7 je tak jako v Chartě z roku 1961 stanoven minimální věk pro vstup do zaměstnání na 15 let. Na rozdíl však od Evropské sociální charty, která zavazovala státy, aby pro některé druhy prací (nebezpečné a zdraví škodlivé) stanovily věk pro vstup do zaměstnání ještě vyšší, revidovaná Charta už tuto hranici určuje pevně na 18 let (jedná se o bod 2 článku 7 Charty).

Další změna spočívá v bodu 4 článku 7 Charty, a to v tom, že věková hranice osob, pro které má být stanovena maximální doba práce tak, aby byla v souladu s potřebami jejich přípravy k výkonu povolání, se v revidované Chartě posouvá z 16 na 18 let. Také byla změněna délka minimální dovolené, která musí být poskytnuta osobám mladším 18 let, a to ze tří na čtyři týdny (bod 7 článku 7 Charty).

V článku 17 je nově zakotveno právo dětí a mladých osob na sociální, právní a hospodářskou ochranu. Toto ustanovení si klade za cíl zajistit dětem a mladým

---

<sup>37</sup> BAYEROVÁ, M. *Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte*. Právo a rodina, 2003, č. 9, s. 6.



osobám účinné uplatnění práva vyrůstat v prostředí, které povzbuzuje plný rozvoj jejich osobnosti a jejich fyzických a duševních schopností.

Státům je uložena povinnost podniknout všechna vhodná opatření zaměřená:

- Na zřizování nebo zachovávání institucí a služeb pro poskytování péče, pomoci, vzdělání a výcviku dětem a mladým osobám.
- Na jejich ochranu proti zanedbávání, násilí a vykořisťování.
- Na poskytnutí ochrany a zvláštní pomoci ze strany státu dětem a mladým osobám, které jsou dočasně nebo definitivně zbaveny podpory ze strany rodiny.
- Na poskytnutí bezplatného základního a středního vzdělání, jakož i na povzbuzení k pravidelné docházce do školy.

Provádění právních závazků obsažených v revidované Chartě podléhá stejné kontrole, jako Evropská sociální charta.

### 3 Právní úprava práce dětí a mladistvých v Evropské unii

Evropská unie (*European Union*, zkratka „EU“) je politická a ekonomická unie, svazek demokratických evropských zemí, které se zavázaly ke společnému úsilí o mír a prosperitu. Není státem, který by měl nahradit stávající státy, ani pouhou organizací pro mezinárodní spolupráci. Za úspěšný boj za demokracii a lidská práva byla v roce 2012 Evropské unii udělena Nobelova cena míru.

Evropská Unie vznikla v roce 1993, kdy vstoupila v platnost Smlouva o Evropské unii neboli Maastrichtská smlouva. Lisabonskou smlouvou získala Evropská Unie právní subjektivitu, nahradila totiž Evropské Společenství, které bylo dosud jejím nositelem. Evropská unie v současné době zahrnuje 28 zemí (k poslednímu rozšíření došlo v roce 2013). Mezi nejvýznamnější orgány Evropské unie patří:

- Evropská komise jako orgán s výlučnou zákonodárnou iniciativou, který dohlíží na dodržování základních smluv EU a usiluje o obranu zájmů EU jako celku.
- Rada Evropské unie, která zastupuje vlády členských států a spolurozhoduje o všech základních otázkách společné politiky. Do její pravomoci patří i legislativní činnost. Každý půlrok předsedá Radě jiná země EU.
- Evropská rada, která se skládá z hlav států a předsedů vlád členských států. Rozhoduje o nejzávažnějších politických a ekonomických otázkách EU. Rozhoduje na základě jednomyslnosti. Lisabonská smlouva zřídila stálého předsedu Evropské rady, který je volen na 2,5 roku.
- Evropský parlament jako přímo volený orgán, jenž se na legislativním procesu podílí ve dvou režimech - spolurozhodovacím nebo konzultačním. Nemá však samostatnou iniciativní pravomoc.
- Soudní dvůr Evropské unie mající pravomoc řešit právní spory týkající se porušování komunitárního práva. Jeho úkolem je zajišťovat, aby komunitární právo bylo vykládáno a aplikováno v členských státech EU jednotně.
- Evropský účetní dvůr dohlížející na financování činnosti EU.
- Evropská centrální banka, která je měnovou bankou pro Eurozónu.

- Evropský hospodářský a sociální výbor jako poradní orgán, který zastupuje zaměstnavatele, zaměstnance, odborové svazy, zemědělce, spotřebitele a další zájmové skupiny. Jedná se o povinné konzultační místo před přijetím rozhodnutí týkajících se hospodářské a sociální politiky.
- Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, který je poradním orgánem složeným ze zástupců členských států. Jejich úkoly spočívají například v monitorování zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti v členských státech nebo podpoře spolupráce v oblasti sociální ochrany mezi členskými státy. Zabývá se také otázkami, jako jsou opatření k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti, politikou odborného vzdělávání, volným pohybem pracovníků a důchodců a všemi formami diskriminace, ke kterým dochází na pracovišti nebo na trhu práce.
- Evropský sociální fond slouží k uskutečňování záměrů sociální politiky. Jeho cílem jsou investice do odborného vzdělávání a do rekvalifikace. Poskytuje také podporu intervencím členských států v oblastech s určitými skupinovými problémy nebo mimořádně vysokou úrovní nezaměstnanosti. Jedná se o jeden ze strukturálních fondů.<sup>38</sup>

Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na straně jedné a Evropskými společenstvími na straně druhé vstoupila v platnost dnem 1. února 1995. Následný přípravný proces byl završen dnem 1. 5. 2004, kdy došlo k přistoupení České republiky do Evropské unie. Podpisem asociační dohody vzala na sebe Česká republika závazek, že přizpůsobí svou legislativu právu EU, a to samozřejmě i v oblasti pracovního práva.

### **3.1 Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců a dokumenty na ni navazující**

Prvním významným dokumentem týkajícím se sociálních práv na půdě EU, o kterém bych se chtěla zmínit, je Charta Společenství o základních sociálních

---

<sup>38</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 47.

právech zaměstnanců (Sociální charta ES). V roce 1989 ji přijaly všechny členské státy kromě Velké Británie, která se připojila k podpisu až v roce 1998.

Tento dokument upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním. Jedná se o deklaraci představitelů členských států bez přímé právní závaznosti. Zároveň však nejde pouze o deklaraci cílů zde obsažených, protože Charta obsahuje výzvu Komisi, aby předložila návrh na její zapracování do evropské legislativy. Spolu s Chartou byl přijat i akční program obsahující konkrétní návrhy, jak zmíněných cílů dosáhnout.

Mezi jinými sociálními právy bylo v Chartě Společenství upraveno například právo na lepší životní a pracovní podmínky, ochrana zdraví a bezpečnosti na pracovišti a také ochrana dětí a mladistvých a práva starších a postižených osob.

Dalšími dokumenty z oblasti sociální politiky Evropské unie byl Protokol o sociální politice jako součást Maastrichtské smlouvy z roku 1992 a Amsterodamská smlouva z roku 1997, díky níž se sociální oblast stala jednou z komunitárních politik EU.

### **3.2 Směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků**

Hlavních cílů Evropské unie v oblasti pracovního práva a v oblasti sociální politiky má být dosaženo zejména *harmonizací*. Harmonizace neznamena plné popření nebo vytěsnění vnitrostátního práva členských států, ale jejich sblížení s jednotlivými vnitrostátními právy členských států. Jde o sblížení, které je založeno na stanovení určitých minimálních standardů jako východiska pro konkrétní úpravu ve vnitrostátních právních řádech. Harmonizace, na rozdíl od unifikace, nesměruje k vytvoření stejného právního předpisu.

Hlavním nástrojem harmonizace jsou směrnice. Jedná se o právní akty, které spolu s nařízeními, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky tvoří sekundární právo Evropské unie. Směrnice jsou závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo. Určují výsledek, ale prostředky jeho dosažení nechávají na vnitrostátní právní úpravě. Nejsou použitelné bezprostředně, ale musejí být implementovány do právních řádů jednotlivých členských států, a to ve lhůtě, kterou směrnice stanoví.

Pokud členský stát ve stanovené lhůtě přijme opatření nedostačující nebo vůbec neučiní opatření potřebná k implementaci směrnice do vnitrostátní právní úpravy, mohou se občané daného státu domoci svých práv tak, že se odvolají přímo na směrnici. Za těchto podmínek může směrnice tedy získat přímý účinek.<sup>39</sup> Nejedná se o princip explicitně zmíněný v primárním evropském právu, jeho platnost vyplývá z rozhodnutí Evropského soudního dvora.

Směrnici, která se týká práce dětí a mladistvých zaměstnanců, je Směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků ze dne 22. 6. 1994 (*Council Directive 94/33/EC on the Protection of Young People at Work*).

Skládá se ze čtyř oddílů tvořených osmnácti články a jedné přílohy, ve které je stanoven nevyčerpávající seznam činitelů, postupů a prací nevhodných pro mladistvé. Účelem směrnice podle jejího článku 1 mimo jiné je, aby členské státy zajistily, aby všichni zaměstnavatelé zaručovali mladistvým pracovní podmínky odpovídající jejich věku a dále, aby mladiství byli chráněni proti hospodářskému zneužívání a proti jakékoliv práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělání.

V článku 2 stanoví směrnice osobní oblast své působnosti, a to na všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, který upravuje právo některého členského státu nebo které se tímto právem řídí. Členské státy přitom mohou vymezit, že se směrnice nevztahuje na krátkodobé práce zahrnující:

- Domácí službu v soukromé domácnosti.
- Práci v rodinném podniku považovanou za práci, která neškodí mladistvým, neohrožuje je ani pro ně není nebezpečná.

V článku 3 jsou definovány některé pojmy. Mimo jiné je stanoveno, že pro účely této směrnice se „mladistvými“ rozumějí všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru. „Děti“ se pak rozumějí všichni mladiství, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní povinnou školní

---

<sup>39</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 48.

docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy a „dospívajícími“ všichni mladiství starší než 15 let, ale mladší než 18 let, kteří již neplní povinnou školní docházku. V tomto směru se tedy směrnice pojmově odlišuje od naší právní úpravy. Pojem „mladistvý“ je zde, ve smyslu směrnice, nadřazen pojmům „dítě“ a „dospívající“ a obsahuje obě tyto kategorie. Na rozdíl od našeho právního řádu, kde se mladistvým zaměstnancem rozumí zaměstnanec od věku, ve kterém může být subjektem pracovně právních vztahů do dosažení 18 let. V této kapitole proto používám terminologii stanovenou směrnicí.

Článek 4 nese nadpis „Zákaz práce dětí“. Členské státy mají přijmout opatření nezbytná pro zákaz práce dětí. Účelem je, 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 ne nižší než 15 let. Státy nicméně mohou právními předpisy stanovit, že se zákaz práce dětí nevztahuje na:

- Děti vykonávající činnost v kulturní nebo obdobné oblasti.
- Děti ve věku nejméně 14 let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku.
- Děti ve věku nejméně 14 let, které vykonávají jiné lehké práce. Lehkou prací se zde rozumějí jakékoli práce, které vzhledem k povaze úkolů, které zahrnují, nemohou především škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku. Tyto lehké práce mohou vykonávat i děti ve věku 13 let, avšak po omezený počet hodin týdně a pouze druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy a členské státy mají povinnost určit pracovní podmínky na tyto lehké práce se vztahující.

Článek 5 se zabývá kulturními a obdobnými činnostmi dětí. Stanoví, že zaměstnávání dětí pro vystupování v kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činnostech podléhá získání předběžného povolení vydaného příslušným orgánem pro každý jednotlivý případ. Podmínky, které musí být splněny, aby dítě tyto činnosti mohlo vykonávat, jsou obdobné jako pro výkon lehkých prací, nesmí tedy škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku.

Členské státy musí ve vnitrostátních předpisech podrobně upravit pracovní podmínky dětí při těchto činnostech a podrobnosti řízení o vydání předběžného povolení pro takovou činnost. Pokud členské státy už upravují zvláštní schvalovací systém týkající se činností dětí v modelingových agenturách, mohou tento systém zachovat.

Pro zaměstnavatele, který zaměstnává jakékoliv mladistvé pracovníky, jsou ve směrnici stanoveny určité obecné povinnosti. Má především přijmout všechna opatření nezbytná pro ochranu jejich bezpečnosti a zdraví. Rizika, která by mohla hrozit mladistvým v souvislosti s jejich prací, musí být vyhodnocena před tím, než mladistvý zahájí práci, a pak při každé zásadní změně pracovních podmínek. Zaměstnavatel by se měl zaměřit zejména na:

- Vybavení a uspořádání pracoviště a pracovního místa.
- Povahu, stupeň a dobu expozice fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům.
- Uspořádání, výběr a používání pracovních pomůcek, zejména činitelů, strojních zařízení, přístrojů a strojů a zacházení s nimi.
- Uspořádání pracovních postupů a průběhu práce a jejich vzájemné působení (organizaci práce).
- Úroveň vzdělávání a informování mladistvých.

Zaměstnavatel má povinnost informovat mladistvé, a pokud jde o děti, tak i jejich zákonné zástupce o možných rizicích a o všech opatřeních přijatých v oblasti bezpečnosti a zdraví.

Pokud hodnocení rizik ukáže, že existuje riziko pro bezpečnost, tělesné nebo duševní zdraví nebo vývoj mladistvých, musí být pravidelně zajištěno bezplatné a odpovídající vyšetření a dohled nad jejich zdravotním stavem.

Některé práce jsou pro děti i pro dospívající směrnicí zcela zakázané. Jedná se o druhy prací uvedené v článku 7 směrnice, které:

- Objektivně přesahují tělesné a duševní schopnosti mladistvých.
- Zahrnují škodlivou expozici karcinogenům nebo toxickým činitelům a záření.
- Představují rizika úrazů, u kterých můžeme předpokládat, že děti a dospívající toto riziko vzhledem k nedostatku smyslu pro bezpečnost nebo nedostatku zkušeností nebo vzdělání nemohou rozeznat nebo předvídat.

- Ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy nebo tepla, hluku nebo vibrací.

Členské státy mohou (v tomto případě však jen pro dospívající) povolit odchylky od těchto zákazů, pokud jsou nezbytné pro jejich odborné vzdělávání a za podmínky, že ochrana jejich bezpečnosti a zdraví bude zajištěna tím, že práce budou vykonávány pod dohledem příslušné osoby.

Pracovní doba, definovaná jako jakákoliv doba, během které je mladistvý v souladu s právními předpisy nebo zvyklostmi v práci k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo své povinnosti, je upravena v článku 8. Členské státy podle něj mají přijmout opatření, podle kterých dětská pracovní doba musí být omezena, pokud se jedná o práci dětí ve věku nejméně 14 let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku a práci dětí ve věku nejméně 14 let, které vykonávají jiné lehké práce:

- Na 8 hodin denně a 40 hodin týdně pro děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku.
- Na 2 hodiny ve vyučovací den a na 12 hodin týdně pro práce vykonávané během školního období mimo hodiny školní výuky, pokud je právní předpisy nebo zvyklosti nezakazují. Denní pracovní doba ale nesmí v žádném případě přesáhnout 7 hodin. Toto omezení pak lze změnit na 8 hodin pro děti, které dosáhly věku 15 let.
- Na 7 hodin denně a 35 hodin týdně pro práce vykonávané po dobu nejméně jednoho týdne, kdy není školní výuka. Tato omezení lze pro děti, které dosáhnou věku 15 let, změnit na 8 hodin denně a 40 hodin týdně.
- Na 7 hodin denně a 35 hodin týdně pro lehké práce vykonávané dětmi, které již neplní povinnou školní docházku.

U dospívajících musí být pracovní doba omezena na maximálně 8 hodin denně a 40 hodin týdně. (Směrnice v tomto případě povoluje členským státům stanovit právními předpisy odchylku buď jako výjimku, nebo pokud pro to jsou objektivní důvody).

Ustanovení směrnice čl. 8 bod 3. a 4. říká, že pokud je mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají, a že čas věnovaný vzdělávání mladistvého, který pracuje v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku se zahrnuje do pracovní doby. Podle mého názoru se



jedná o velice důležité pravidlo, které zakazuje přetěžování mladistvých a zároveň znemožňuje obcházení směrnice například tím, že by mladistvý pracoval u jednoho zaměstnavatele 5 hodin denně a u druhého také 5 hodin ve stejný den.

Směrnice se dále v článku 9 zabývá omezeními noční práce u dětí výše uvedených kategorií a u dospívajících. Členské státy tak mají přijmout opatření pro zákaz práce dětí mezi dvacátou hodinou a šestou hodinou ranní a u dospívajících buď mezi dvacátou druhou hodinou a šestou hodinou, nebo mezi dvacátou třetí hodinou a sedmou hodinou.

V případě dospívajících mohou členské státy stanovit některé výjimky vypočtené směrnicí. Za podmínky, že bude nad dospívajícím zajištěn dohled dospělého, pokud je tento dohled pro jeho ochranu nezbytný, mohou členské státy povolit práci dospívajících pro zvláštní odvětví činnosti i během zakázané doby. Práce je však nadále zakázaná mezi půlnocí a čtvrtou hodinou. (I z tohoto zákazu je však možno stanovit výjimku za podmínek a pouze v odvětvích vypočtených směrnicí – jedná se např. o práci v námořní dopravě a rybolovu, práci v ozbrojených složkách nebo v nemocnicích.)

Před případným přidělením na noční práci a poté v pravidelných odstupech mají dospívající nárok na bezplatné lékařské vyšetření své způsobilosti, ledaže má práce během zákazu noční práce výjimečnou povahu.

Směrnice se také zabývá dobou odpočinku. Ta musí být stanovena tak, aby děti měly za každých 24 hodin nárok na nepřetržitý odpočinek alespoň po dobu 14 hodin a dospívající za každých 24 hodin nárok na nepřetržitý odpočinek alespoň 12 hodin.

Co se týče nepřetržitého odpočinku v týdnu, za každých 7 dní musí mít děti i dospívající nárok na odpočinek po dobu alespoň 2 dnů pokud možno po sobě následujících, přitom by měly tyto 2 dny obvykle zahrnovat neděli. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než 36 po sobě následujících hodin. Doba odpočinku může být také přerušována u činností, které se vyznačují dělenými nebo krátkými pracovními obdobími během dne.

Pro dospívající mohou být členskými státy opět zakotveny odchylky, a to za podmínek a pouze v odvětvích vypočtených směrnicí (viz výše).

Omezení délky pracovní doby a práce v noci a stanovení doby odpočinku se v tomto případě netýkají, jak z článků vyplývá, kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, pro které mají státy stanovit podmínky zvláštní.

Co se týče přestávek při práci, musejí všichni mladiství, jestliže jejich denní pracovní doba přesahuje 4 a půl hodiny, mít přestávku po dobu alespoň 30 minut, pokud možno po sobě následujících.

Směrnice také ve svém článku 13 zakotvuje, že pro práci mladistvých (například ohledně délky jejich pracovní doby nebo zákazu noční práce) mohou členské státy stanovit výjimky v případě vyšší moci za podmínky, že jsou tyto práce dočasné a nesnesou odkladu, že dospělí pracovníci nejsou k dispozici a že dospívajícím budou poskytnuty odpovídající náhradní doby odpočinku ve lhůtě tří dnů.

Směrnice nařizuje členským státům určit veškerá nezbytná účinná a přiměřená opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice.

Podle závěrečných ustanovení měly členské státy uvést v účinnost právní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 22. června 1996. Pro Českou republiku byl později stanoven termín pro implementaci této směrnice, a to do roku 2002. Právní řád České republiky s ní byl však plně uveden do souladu až přijetím zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Každých 5 let mají členské státy předkládat Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice.

## **4 Současná právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte v České republice**

Česká republika neměla po poměrně dlouhou dobu činnost dětí v právním řádu upravenou. Existovaly jen mezinárodní úmluvy, kterými byla Česká republika vázána a ze kterých vyplývala určitá míra ochrany dětí a mladistvých při práci. Jedná se především o Úmluvu o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce přijatou v roce 1999, Úmluvu o právech dítěte z roku 1989 a Evropskou sociální chartu z roku 1961.<sup>40</sup>

Po vstupu České republiky do Evropské unie bylo třeba také právní řád uvést do souladu se směrnicí Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Potřeba naplnit závazky z mezinárodních úmluv i tato směrnice byly důvodem k úpravě kulturní, umělecké, sportovní a reklamní činnosti dětí v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Po nabytí účinnosti tohoto zákona mohla Česká republika ratifikovat i Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973, která požaduje právní úpravu činností dětí v oblasti kulturní, umělecké a sportovní.<sup>41</sup>

Už v polovině února 2002 schválila vláda usnesením č. 138 věcný záměr zákona o ochraně dětí při práci spolu s návrhem novelizace předpisů souvisejících. I když návrh tohoto zákona legislativním procesem nakonec neprošel, měl představovat komplexní a velice podrobnou úpravu dětské práce v samostatném zákoně. Proto bych se tomuto návrhu chtěla věnovat trochu podrobněji.

Zákon měl upravovat podmínky, za nichž by děti mladší 15 let a starší 15 let, které dosud vykonávají povinnou školní docházku, mohly pracovat v rodinném podniku, působit v umělecké, sportovní a v dalších oblastech, aniž by mohlo dojít k jejich zneužívání. Předpokládala se i ochrana dětí starších než 15 let, které by

---

<sup>40</sup> Závazky plynoucí pro Českou republiku z těchto úmluv jsou popsány již výše.

<sup>41</sup> NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (2. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 6, s. 20.

pracovaly na jiném právním základě než podle zákoníku práce, tj. činnosti vykonávané na základě takzvaných nepojmenovaných smluv (dnes podle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku) nebo podle autorského zákona. Výkon práce dětí starších 15 let, které by vstoupily do pracovněprávního vztahu, měl být i nadále upraven zákoníkem práce. Dítětem se pro potřebu navrhovaného zákona měla rozumět nezletilá osoba.<sup>42</sup>

Zákon měl být postaven na zásadě, že práce dětí je zakázána. Přičemž mohly být připuštěny výjimky jednak pro takzvané lehké práce dětí starších 13 let (tato možnost výjimky ze zákazu dětské práce povolena směrnicí č. 94/33/ES, už v současné právní úpravě není využita) a dále na činnost dětí v umělecké a sportovní oblasti, na které se vzhledem ke společenskému přínosu dětí v těchto oborech věkové omezení nemělo vztahovat. Tato oblast je v současné době upravena právě zákonem č. 435/2004 Sb. V každém případě tyto činnosti by musely odpovídat rozumové vyspělosti dítěte, tělesným a duševním schopnostem přiměřeným jeho věku a nesměly by ohrožovat nebo poškozovat jeho zdraví, fyzický a psychický vývoj. Práce by také nesměla bránit dítěti v povinné školní docházce, v přípravě na budoucí povolání nebo bránit dítěti v jeho právu na volný čas.

Zákon se neměl vztahovat a za práci dětí se tedy neměla považovat například pomoc dětí v domácnosti (může jít například o běžnou činnost dětí při pomoci rodičům s každodenními pracemi v domácnosti), ojedinělé pracovní úkony, které mají například povahu sousedské výpomoci, aktivity dětí v rámci výchovy a vzdělávání ve školách (např. vystoupení v rámci školních akademií) a také zájmová umělecká a sportovní činnost dětí a účast dětí na různých uměleckých soutěžích.

Návrh tohoto zákona (na rozdíl od současné právní úpravy) předpokládal existenci dvou režimů: povolovacího a ohlašovacího. Na základě povolení by děti působily v umělecké a sportovní oblasti a ostatní aktivity by provozovaly na základě ohlášení, jehož součástí měl být i lékařský posudek o tom, že příslušná práce dítěte nijak neohrožuje.

---

<sup>42</sup> NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (3. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 7, s. 6.

Bylo předpokládáno také uzavírání zvláštní smlouvy o výkonu práce dětí. Tato smlouva se měla uzavírat pro všechny oblasti mimo práce v rodinném podniku. Mělo ji uzavírat dítě v zastoupení zákonným zástupcem nebo jinou osobou odpovědnou za jeho výchovu. Vedle této smlouvy by mělo být možné uzavřít i smlouvu podle autorského zákona.

Zákon také měl stanovit právo dítěte na odměnu za vykonanou práci, která by mohla být vyplácena v penězích nebo i v naturální formě. Jako naturální odměna by ale samozřejmě nesměly být poskytovány věci, které ohrožují nebo poškozují zdraví a život dítěte. V případě, když by dítě pracovalo v rodinném podniku, odměna by měla být ponechána na dohodě mezi členy rodiny a povinnost odměny tak nebyla v zákoně obligatorně stanovena.

Zákon měl dále upravovat například náležitosti žádosti o povolení činnosti dítěte, omezení pracovní doby, povinný odpočinek v týdnu i během dne, řízení o zákazu dané činnosti, náhradu škody a jiné problémy, které jsou velice podobné úpravě v současném zákoně o zaměstnanosti a budu se jim proto věnovat dále.

V uvedeném zákoně měla být na rozdíl od současné právní úpravy stanovena i ochrana dětí starších 15 let, tedy mladistvých, kteří konají práci v autorskoprávních vztazích nebo v občanskoprávních vztazích, které by mohly být v současné době upraveny zejména na základě nepojmenované smlouvy podle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku případně také podle příkazní smlouvy na základě ustanovení § 2430 a následujících občanského zákoníku nebo komisionářské smlouvy podle ustanovení § 2455 a následujících občanského zákoníku. Neexistence těchto pravidel je podle mého názoru jedním z hlavních nedostatků současné právní úpravy.

#### **4.1 Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.**

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je v současné době zakázána ustanovením § 34 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených

jiným právním předpisem. Tímto právním předpisem se rozumí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jedná se o vyjádření absolutního zákazu závislé práce dětí nejen v pracovním poměru, ale také na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dále v ustanovení § 35 odst. 1 je uvedeno: „*Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.*“ Zde se tímto právním předpisem rozumí zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Do nabytí účinnosti nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. platilo podle tehdejšího § 6 zákoníku práce, že způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vznikala dnem, kdy fyzická osoba dosáhla 15 let. Zaměstnavatel však s ní nesměl sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Jednání o uzavření pracovní smlouvy a její uzavření mohlo tedy podle tohoto ustanovení proběhnout již od dosažení patnáctého roku zaměstnance.

V současné době tedy již není možné, aby nezletilý, byť starší 15 let, uzavřel pracovní smlouvu, případně dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, se zaměstnavatelem před tím, než dokončí povinnou školní docházku, ale naopak musejí být kumulativně splněny obě podmínky:

1. Dovršení věku 15 let a
2. ukončení povinné školní docházky.

Tato změna právní úpravy podle mého názoru může vést ke zhoršení situace zaměstnávání mladých lidí, které bylo obtížné už za platnosti předchozí právní úpravy. Předchozí právní úprava navíc nečinila žádné praktické problémy a nebyly tedy důvody pro její změnu. Například podle současné dikce právních předpisů není už možné, aby si fyzická osoba sjednala pracovněprávní vztah v květnu před dokončením povinné školní docházky a den nástupu do práce by byl stanoven až po skončení školního roku, například od července, jak se dříve běžně stávalo.

I když ustanovení § 35 odst. 1 občanského zákoníku zmiňuje pouze způsobilost k právnímu jednání zavazujícímu k výkonu závislé práce, lze dovodit, že

splněním těchto dvou podmínek vznikne nezletilému plná svéprávnost jako zaměstnanci v oblasti pracovního práva. Pro celou oblast soukromého práva ve smyslu § 30 občanského zákoníku však plně svéprávný nebude.<sup>43</sup> Podle tohoto ustanovení se plně svéprávným člověk stává zletilostí, která se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti (emancipací), nebo uzavřením manželství.

Výjimka zde platí pouze pro dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 a následující zákoníku práce) a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 a následující zákoníku práce), které mohou být uzavřeny nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Obsažení nové právní úpravy způsobilosti zaměstnanců k právům a povinnostem a právním úkonům do nového občanského zákoníku je diskutabilní. Na jedné straně stojí argument, že všechny statusové věci mají být upraveny v občanském zákoníku, na straně druhé to, že úlohou pracovního práva je upravovat specifika oproti obecné právní úpravě.<sup>44</sup>

## **4.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. nabyl účinnosti 1. října 2004. Současně se zákonem o zaměstnanosti byl přijat i zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, jenž nabyl účinnosti ve stejný den.

Zákon se skládá z osmi částí. Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte je upraven v části šesté.

Původně přijaté znění části šesté zákona o zaměstnanosti se změnilo zejména novelou zákonem č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších

---

<sup>43</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 14.

<sup>44</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 14.

předpisů, a další související zákony. K jedné z posledních rozsáhlých novel zákona o zaměstnanosti došlo zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Touto novelou došlo mimo jiné ke změně ustanovení o diskriminaci, změně definice nelegální práce a jiným novelizacím.

#### 4.2.1 Obecné pojmy

V § 121 zákona o zaměstnanosti jsou vymezeny některé pojmy, se kterými zákon dále pracuje.

Především je definováno, která osoba se podle tohoto zákona rozumí dítětem. Jedná se o fyzickou osobu:

- Mladší 15 let.
- Starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.

Žák povinnou školní docházku končí ve smyslu § 24 a § 43 školského zákona<sup>45</sup> uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky, tedy posledním dnem školního vyučování posledního ročníku povinné školní docházky.<sup>46</sup>

Podle § 36 odst. 1 školského zákona je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.

Zákon o zaměstnanosti záměrně nepracuje s pojmem „práce“, neboť ta je u dětí zakázána a nejedná se tedy o pracovněprávní vztahy, ale používá pojem „činnost dítěte“, pod kterým rozumí uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, kterou děti vykonávat mohou.

V zákoně jsou vymezeny další podmínky pro tuto činnost:

---

<sup>45</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>46</sup> GALVAS, M. *K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku*. Právník, 2006, č. 9, s. 1065.



- Musí být přiměřená věku dítěte.
- Nesmí být pro ně nebezpečná.
- Nesmí bránit jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech.
- Nesmí poškozovat jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

Činností uměleckou a kulturní se rozumí podle § 122 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního zákona, kterým je v tomto případě autorský zákon<sup>47</sup> a také provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční.

Reklamní činností se pak, podle stejného ustanovení, rozumí provádění úkonů v reklamě (zejména podle zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy<sup>48</sup> a zákona č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání<sup>49</sup>) a propagace výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu.

Sportovní činností se rozumí provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

Dítě všechny tyto činnosti vykonává pro provozovatele činnosti, což je právnická nebo fyzická osoba, která má tuto činnost v předmětu své činnosti. Může se však jednat například o fyzickou osobu, která tuto činnost vykonává na základě živnostenského oprávnění. Ve většině případů se však bude jednat o právnické nebo fyzické osoby, které tuto činnost provozují jako hlavní předmět své činnosti (například reklamní agentura) nebo jako jeden z předmětů své činnosti (například televize, rozhlas, tisk).<sup>50</sup>

Provozovatelem činnosti z hlediska zákona o zaměstnanosti se rozumí pouze fyzická osoba nebo právnická osoba, která má tuto činnost v předmětu své činnosti, jedná se o subjekt, pro který je činnost dítěte vykonávána, a který dítěti prostřednictvím jeho zákonného zástupce předává sjednanou odměnu.

---

<sup>47</sup> Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>48</sup> 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.

<sup>49</sup> Zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>50</sup> JOUZA, L., MARČÁKOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti*. Práce a mzda, 2004, č. 8-9, s. 64.

Podle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí k povolování výkonu činnosti dítěte „nelze za provozovatele činnosti považovat subjekt (například agenturu), který vede databázi zájemců (dětí) a jeho činnost spočívá ve zprostředkování možnosti, na základě které by zájemce (dítě) prostřednictvím svého zákonného zástupce mohl uzavřít smlouvu o výkonu činnosti s třetí osobou, pro kterou bude požadovaný výkon činnosti dítěte jako skutečného provozovatele ve svém důsledku prováděn.“<sup>51</sup> Agentura, která pouze vede databázi dětí, za těchto podmínek tedy nemůže být považována za provozovatele činnosti a jako provozovatel musí být vždy uvedena osoba, u které je dítě skutečně činné.

#### **4.2.2 Povolení k výkonu činnosti dítěte**

Povolení k výkonu činnosti dítěte vydává krajská pobočka Úřadu práce. Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost. Na rozdíl od návrhu zákona o ochraně dětí při práci tedy odpadl režim ohlašovací.

Zákon v ustanovení § 121 odst. 3 taxativně stanoví, co se za činnost dítěte nepovažuje, což znamená, že pro tyto činnosti není třeba povolení. Jedná se o:

- Zájmovou 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.

---

<sup>51</sup> Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí k povolování výkonu činnosti dítěte po provedené novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti k 1. 1. 2009. Dostupné na: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost\\_ditete](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost_ditete).

- Činnost konanou v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.

Povolení tedy není třeba k různým činnostem v zájmových nebo sportovních kroužcích, pokud nejsou vykonávány za odměnu. Otázkou je, co všechno se dá považovat za odměnu. Pokud se dítě bude účastnit nějaké sportovní nebo jiné zájmové například pěvecké nebo taneční soutěže, dá se předpokládat, že na místě dostane občerstvení, popřípadě, pokud se dobře umístí i cenu – výhru. Toto se za odměnu jistě považovat nedá. Problém však může nastat, pokud by výhra byla hodnotnějšího charakteru, například velice drahé dětské kolo, nebo pokud by se jednalo o výhru peněžitou.

Podle výše zmíněného stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí k povolování činnosti výkonu dítěte, může být odměna buďto finančního nebo nefinančního charakteru pokud je zdaněna podle zvláštního právního předpisu. Z toho lze vyvodit závěr, že pokud bude odměna dítěte v takové výši a takového charakteru, že bude podle zvláštního právního předpisu podléhat dani, bude se jednat o odměnu ve smyslu zákona o zaměstnanosti.

Je diskutabilní, zda v zákoně nechybí ustanovení o právu dítěte na odměnu za vykonanou práci, které například v návrhu zákona o ochraně dětí při práci bylo.

Smyslem tohoto ustanovení zákona o zaměstnanosti je chránit děti před zneužitím nebo nucením k práci, a proto činnost, kterou vykonávají za odměnu, podřizuje režimu povolování.

#### **4.2.2.1 Náležitosti žádosti o povolení činnosti dítěte**

O povolení k činnosti dítěte se žádá formulářem, který je k dispozici na krajské pobočce Úřadu práce formou tiskopisu, případně dostupný na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>52</sup> Obsah žádosti určuje § 122 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Jsou jím všechny údaje potřebné pro rozhodnutí o vydání povolení. Písemnou žádost podává zákonný zástupce dítěte.

---

<sup>52</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost\\_ditete/povoleni.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost_ditete/povoleni.pdf)

Důležitou součástí jsou především identifikační údaje o jednotlivých subjektech, a to o dítěti, provozovateli činnosti a zákonném zástupci dítěte. Pro účely zákona o zaměstnanosti se zákonným zástupcem dítěte rozumí i jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu nebo opatrovník dítěte. Pokud by se jednalo o cizince, který nemá na území České republiky bydliště, musí být obsahem žádosti rovněž místo, na kterém se na území České republiky zdržuje.

Žádost dále musí obsahovat druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a podrobnou charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť. Pokud by dítě vykonávalo více druhů takových činností, musí být popsány všechny. Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí k povolování činnosti dítěte se vyjadřuje k popisu pracovišť tak, že mají být označeny např. takto: „*interiér Národního divadla v Praze, exteriér plaveckého areálu, dabingové studio, exteriéry dabingového studia Barrandov, exteriéry Moravského krasu apod., včetně uvedení konkrétní adresy – pokud je to možné*“. Stanovisko dále uvádí, že za konkrétní charakteristiku pracoviště nelze považovat „*exteriéry a interiéry na území ČR*“. V žádosti musí být také stanovena doba, po kterou bude činnost vykonávána.

Další nedílnou součástí žádosti je písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat. Vyžaduje se však jen tehdy, pokud je s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor. Mělo by být tak zabráněno tomu, aby bylo do činnosti nuceno proti své vůli.

Na ochranu fyzického a psychického zdraví dítěte se klade důraz, když je do povinných náležitostí žádosti zařazen i lékařský posudek poskytovatele zdravotnických služeb v oboru praktický lékař pro děti a dorost o vhodnosti činnosti pro dítě. Posudek zpracovává praktický lékař pro děti a dorost na základě žádosti zákonného zástupce. Dokládá jím, 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 z hlediska zdravotního způsobilé tuto činnost vykonávat.

Pro vydání lékařského posudku jsou směrodatné podklady zpracované provozovatelem činnosti, ve kterých provozovatel charakterizuje činnost a podmínky, za kterých ji dítě bude vykonávat. Jedná se zejména o druh činnosti,

místo výkonu činnosti, popis a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, dobu a časové vymezení výkonu. Tyto podmínky jsou posuzovány z hlediska věku a zdravotního stavu dítěte.

V době vydání povolení nesmí být lékařský posudek starší než tři měsíce.

#### **4.2.2.2 Řízení o povolení činnosti dítěte**

O povolení výkonu činnosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Žádost se podává u krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje. Účastníkem řízení je vedle zákonného zástupce a dítěte také provozovatel činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí v tom smyslu, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro něj nevhodná.

Krajská pobočka Úřadu práce rozhodne tak, že výkon činnosti povolí, nebo nepovolí. Rozhodnutí pak bez zbytečného odkladu doručí také příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.

Povolení může krajská pobočka Úřadu práce vydat na dobu nejdéle 12 měsíců po sobě jdoucích. Vydání povolení je však limitováno i jinou skutečností. Může být vydáno nanejvýš do doby, do které je fyzická osoba považována podle zákona o zaměstnanosti za dítě.

O povolení je podle § 123 odst. 7 zákona o zaměstnanosti možno žádat i opakovaně. Může však nastat okolnost, že je žádost zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, tedy kvůli zdravotní nezpůsobilosti dítěte. V tomto případě lze žádost o vydání povolení pro výkon téže činnosti konané dítětem za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o zamítnutí vydání povolení. Zákon zde opět sleduje ochranu fyzického a psychického zdraví dítěte. Výkon činnosti dítěte v tomto případě bude moci být po uplynutí třech měsíců povolen, pokud se zlepší jeho zdravotní stav a lékař ho uzná za vyhovující nebo pokud budou upraveny podmínky činnosti dítěte tak, že se budou jevit vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodnější.

Podle § 123 odst. 6 lze povolení i prodloužit, jestliže krajská pobočka Úřadu práce o prodloužení rozhodne před uplynutím platnosti povolení.

O prodloužení povolení žádá zákonný zástupce písemně. Při rozhodování o prodloužení vychází krajská pobočka Úřadu práce z údajů uvedených v žádosti o vydání povolení. Tyto musí být zákonným zástupcem doplněny o případné nové rozhodné skutečnosti. Platnost povolení lze v tomto případě prodloužit jen na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte, nejdéle však na dobu 2 měsíců.

#### **4.2.2.3 Obsah a časové vymezení povolení**

Mezi ochranné podmínky při činnosti dětí patří i její časové vymezení v denní a noční době upravené v § 123 zákona o zaměstnanosti.

V zákoně je stanovena horní týdenní hranice pro výkon činnosti na 35 hodin. Je však limitována denním výkonem v maximálním rozsahu 7 hodin denně a tento rozsah platí jen pro činnost vykonávanou dítětem v období školních prázdnin.

Pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky platí hranice 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin.

Děti, které ještě neplní povinnou školní docházku, však mohou uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost vykonávat maximálně 2 hodiny denně, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin.

Právě § 123 byl novelizován zákonem č. 382/2008 Sb., zmíněném již výše. Původní znění tohoto ustanovení rozdělovalo děti do tří skupin podle věku a jednotlivým skupinám pak určovalo maximální možnou délku výkonu činnosti denně a za týden. Děti do 6 let věku tak mohly vykonávat činnost nejvýše po dobu 2 hodiny denně a celková délka za týden nesměla přesáhnout 10 hodin, pro děti ve věku od 6 do 10 let věku platila hranice 3 hodiny denně a 15 hodin týdně a děti od 10 do 15 let mohly činnost vykonávat maximálně po dobu 4 hodiny denně, přičemž její celková délka za týden nesměla přesáhnout 20 hodin.

Zákon o zaměstnanosti v § 123 odst. 1 také stanoví, že za dobu výkonu činnosti se považuje i doba potřebná pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti.

Pokud by dítě činnost vykonávalo pro více provozovatelů, doby těchto činností se samozřejmě sčítají a jejich součet tyto zákonem dané hranice nemůže překročit.

Podle § 123 odst. 2 zákona o zaměstnanosti musí být doba odpočinku stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.

Činnost dítěte je zakázána v noční době, tedy v době mezi 22. a 6. hodinou. Výjimka existuje pouze pro dny, po nichž následuje odpočinek a dítě nemá povinnost ke školní docházce. Jedná se například o dny, po nichž následuje sobota, neděle, svátky nebo školní prázdniny. V tomto případě může dítě vykonávat činnost až do 22:30 hodin.

Zákon také pamatuje na odpočinek během dne a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Dítě tak musí mít podle § 123 odst. 5 po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně o délce 14 hodin. Pokud vykonává činnost po sobě jdoucích 5 kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V kalendářním týdnu nesmí dítě činnost vykonávat alespoň 2 kalendářní dny.

Podle § 121 odst. 5 zákona o zaměstnanosti s odkazem na § 245 odst. 1 zákoníku práce, nesmí děti pracovat přesčas.

V povolení, kromě časového vymezení rozvrhu činnosti a odpočinku, musí být také krajskou pobočkou Úřadu práce stanoveny jiné podmínky. Především způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.

Podle § 123 odst. 10 má krajská pobočka Úřadu práce povinnost vést evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. Evidence obsahuje údaje uvedené v žádosti o povolení. Tato povinnost krajské pobočky Úřadu práce je stanovena

i v § 8a odst. 1 písm. k) zákona o zaměstnanosti, který říká, že krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí a údaje z těchto evidencí pak má povinnost předávat do centrálních evidencí Ministerstva práce a sociálních věcí, které tuto centrální evidenci vede, podle § 6 odst. 1 písm. i) zákona o zaměstnanosti. Údaje v evidenci jsou určeny výhradně pro účely vydání povolení.

Co se týče četnosti vydávání těchto povolení, v rámci České republiky se jejich počty liší. Krajské pobočky Úřadu práce obecně nevydávají povolení k činnostem dětí mnoho. V Praze je těchto povolení vydáváno daleko více než v ostatních menších městech České republiky. Nejčastěji jde o povolení k činnosti umělecké – například k filmování, dabingu a působení v divadle.

#### **4.2.3 Zajištění bezpečných podmínek**

Provozovatel, který bude zajišťovat činnost dítěte a pro něhož bude dítě tuto činnost vykonávat, má řadu povinností k zajištění bezpečných podmínek.

Podle § 121 odst. 4 zákona o zaměstnanosti je provozovatel povinen v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě dítěte na tuto dohodnutou činnost zajistit nad ním soustavný dohled způsobilou osobou, pokud dohled nevykonává zákonný zástupce nebo opatrovník. Provozovatel musí také zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

Podle ustanovení § 121 odst. 5 zákona o zaměstnanosti se na výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte použijí také některá ustanovení zákoníku práce, která upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Konkrétně se použije ustanovení § 101 a ustanovení § 103 až 106 se použijí přiměřeně.

V § 101 zákoníku práce je provozovateli činnosti dána povinnost zajistit bezpečnost a ochranu dětí při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví. Odpovědnost za dodržení těchto povinností mají všichni vedoucí zaměstnanci provozovatele ve stanoveném rozsahu svých funkcí, jako je tomu



v pracovněprávním vztahu. Vzhledem k tomu, že se často může jednat o velice malé děti, může jít někdy o vysoká rizika.<sup>53</sup>

Povinnost provozovatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se pak samozřejmě, tak jako v pracovněprávních vztazích, vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí vždy provozovatel a tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na dítě nebo jeho zákonné zástupce.

V ustanoveních § 103 až 106 zákoníku práce jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele (provozovatele) a práva a povinnosti zaměstnance, tedy dětí (a někdy v případě malých dětí i jejich zákonných zástupců popřípadě osob, které mají nad dítětem vykonávat dohled), na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je zde upravena například preventivní zdravotní péče o děti, povinnost provozovatele preventivně poskytovat přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a jeho povinnost zajistit poskytnutí první pomoci. Dále povinnost zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů) nebo povinnost provozovatele činnosti zajistit bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků pak není možno nahrazovat finančním plněním. Podrobně jsou také upraveny povinnosti provozovatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Na druhé straně jsou stanoveny povinnosti dítěte, jako například dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny provozovatele činnosti a bezodkladně oznamovat pracovní úraz, pokud mu to zdravotní stav dovolí. V tomto případě bude samozřejmě potřeba brát v úvahu věk dítěte a jeho rozumovou vyspělost.

Zákon o zaměstnanosti v § 121 odst. 5 stanoví, že na činnost dítěte se vztahuje i ustanovení § 245 a 246 zákoníku práce. Jedná se o ustanovení, která se

---

<sup>53</sup> JOUZA, L. *Zákaz dětské práce v novém zákoně o zaměstnanosti*. Právo a rodina, 2004, č. 7, s. 11.

zabývají podmínkami pro práci mladistvých. Důležitý je především zákaz činností dětí, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Jednotlivé druhy prací jsou uvedeny ve vyhlášce č. 180/2015 Sb.<sup>54</sup> Jedná se například o práci s nadměrnými břemeny, práce v nepřírodných polohách a podobně. Lékař hodnotí možný výkon těchto prací v rámci činnosti dítěte, a všechny tyto skutečnosti uvede ve vyjádření pro vydání individuálního povolení.<sup>55</sup>

Významný je také zákaz činností, při nichž jsou děti vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohly vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Podrobněji se problematikou zvláštních pracovních podmínek mladistvých zabývám v kapitole č. 5.

Dále podle ustanovení § 121 odst. 5 zákona o zaměstnanosti se na činnost dítěte přiměřeně použijí § 2 až 8 zákona č. 309/2006 Sb.<sup>56</sup> Tato ustanovení upravují zejména požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi, požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení, požadavky na organizaci práce a pracovní postupy, bezpečnostní značky, značení a signály a dále v rámci úpravy předcházení ohrožení života a zdraví se tento předpis věnuje právní úpravě rizikových faktorů pracovních podmínek a kontrolovaným pásmům a zákazu výkonu některých prací.

---

<sup>54</sup> Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

<sup>55</sup> JOUZA, L., MARČÁKOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti*. Práce a mzda, 2004, č. 8-9, s. 65.

<sup>56</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

#### 4.2.4 Náhrada škody

Právní úprava problematiky náhrady škody při vymezených činnostech dětí byla jednou ze zásadních otázek, kterou bylo před přijetím zákona o zaměstnanosti potřeba řešit. Náš právní řád ji dosud neobsahoval.

Úprava náhrady škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem dítěti se řídí občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb., avšak s odchylkami uvedenými v § 122 odst. 5 zákona o zaměstnanosti, které jsou ve prospěch dítěte.

Podle tohoto ustanovení provozovatel činnosti odpovídá dítěti za škodu i v případě, kdy dodržel povinnost vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci a naopak náhrada škody způsobené dítětem provozovateli činnosti je omezena v jednotlivém případě 0,70násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda.

Limitace škody je tak typickým znakem pro pracovněprávní předpisy, kde se limit náhrady škody zaměstnance zaměstnavateli odvozuje od výše výdělku zaměstnance. V případě činnosti dětí by taková úprava nebyla možná, protože v zákoně o zaměstnanosti není stanoveno, že dítě za výkon kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní činnosti musí dostávat odměnu (na rozdíl od návrhu zákona o ochraně dětí při práci z roku 2002). Limit náhrady škody byl proto zákonodárcem odvozen od průměrné mzdy v národním hospodářství.

Ustanovení o náhradě škody v zákoníku práce nejsou plně aplikovatelná pro potřeby činnosti dětí, proto byla zvolena úprava odkazem na občanský zákoník. Podle občanského zákoníku se například v případě úrazu dítěte při výkonu činnosti bude hodnotit, zda ke škodě došlo porušením právní povinnosti (protiprávním úkonem) ze strany osob, které za provozovatele činnosti jednaly a za tuto činnost byly odpovědné.

Dále musí být splněny další podmínky: vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody a zavinění a to ve formě buď úmyslu, nebo nedbalosti.

Jedná se zde o presumované zavinění. Pokud bude například dítěti způsoben pracovní úraz, bude muset jako poškozený (nebo jeho zákonný zástupce) prokazovat porušení právní povinnosti (protiprávní úkon), vznik a výši škody (rozsah škody) a že vzniklá škoda a její výše jsou s porušením právní povinnosti v příčinné souvislosti. Na poškozeném spočívá důkazní břemeno ve všech těchto směrech. Ten, kdo škodu způsobil, se musí takzvaně vyvinít (exkulpat) a prokázat, že škodu v určité výši nezavinil.

Pro účely náhrady škody se rozlišují dvě složky škody: takzvaná skutečná škoda (*damnum emergens*), představující majetkovou újmu vyjádřitelnou v penězích, která spočívá v důsledku škodní události ve ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jeho věcí a jiných práv, jakož i hodnot ocenitelných penězi, jako jsou pohledávky, duševní vlastnictví a podobně, a jež představuje majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.

Podle Jouzy<sup>57</sup>: „*Ve vztahu k zákoníku práce je takto formulovaný pojem náhrady škody podle občanského zákoníku nesporně širší a pro potřeby uplatnění náhrady škody v případě činností dětí plně použitelný. Jde například o pojem „duševní vlastnictví“ nebo jiné nemajetkové hodnoty, které zákoník práce nezná.*“

Dítěti může být hrazen také ušlý zisk (*lucrum cessans*), kterým se rozumí majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v tom, že v důsledku škodní události nedošlo k rozmnožení již existujícího majetku poškozeného, jenž mohl poškozený doložitelným způsobem očekávat se zřetelem k obvyklému chodu věcí. Podle zákoníku práce by se v tomto případě mohlo jednat jediné o náhradu ztráty na výdělku, která v případě úrazu dítěte neexistuje.

Při výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí může dojít k situaci, kdy bude možno škodu zjistit jen s nepoměrnými obtížemi či ji nebude možno zjistit vůbec (například při úrazu dítěte ve velmi nízkém věku), v tomto případě ji určí soud podle své úvahy (§ 136 občanského soudního řádu<sup>58</sup>). Soud by tak měl hodnotit objektivní i subjektivní okolnosti (například věk dítěte,

---

<sup>57</sup> JOUZA, L. *Změny v předpisech po přijetí nového zákona o zaměstnanosti Novela zákoníku práce. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 41.*

<sup>58</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

jeho vlohy, nadání, schopnosti a podobně), což pracovněprávní úprava neumožňuje. Pro zvolenou úpravu podle občanského zákoníku tedy svědčí i například tato skutečnost.<sup>59</sup>

Provozovatel činnosti je navíc povinen, podle § 122 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, pro případ náhrady škody včetně náhrady škody na zdraví, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění. Sjednání pojištění pak musí být uvedeno v povolení.

Ve smyslu uvedených pravidel pak může být řešena i náhrada škody, kterou dítě způsobí provozovateli činnosti.

Dítě, podle § 2920 a 2921 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (jedná se o právní úpravu škody způsobené těmi, kdo nemohou posoudit následky svého jednání) bude odpovídat za škodu jím způsobenou, pokud bylo schopno ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Společně a nerozdílně s ním nahradí škodu i ten, kdo nad ním zanedbal náležitý dohled. Pokud by dítě nebylo takového věku, aby bylo schopno ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu ten, kdo je povinen vykonávat nad dítětem dohled.

#### **4.2.5 Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte**

V ustanovení § 124 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou vypočteny případy, kdy musí krajská pobočka Úřadu práce zakázat výkon činnosti dítěte. Jedná se o situace kdy:

- Dítě vykonává činnost bez povolení.
- Provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti nebo jinými právními předpisy. Zde by se například mohlo jednat o případ, kdy by provozovatel činnosti neměl sjednané povinné

---

<sup>59</sup> JOUZA, L. *Změny v předpisech po přijetí nového zákona o zaměstnanosti Novela zákoníku práce*. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 41.

pojištění pro případ náhrady škody, nebo pokud by byl překračován povolený rozsah výkonu činnosti dítěte stanovený v povolení.

- Podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

Krajská pobočka Úřadu práce je povinna výkon takové činnosti dítěte zakázat bezprostředně poté, co se o těchto skutečnostech dozvěděla. Učiní tak prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Jak zákonný zástupce, tak provozovatel pak mají povinnost činnost dítěte ukončit.

Prohlášení o zákazu činnosti dítěte může krajská pobočka Úřadu práce učinit písemně nebo ústně. Pokud bylo prohlášení učiněno ústně, musí Úřad práce provést o tomto ústním prohlášení zápis, a to téhož dne, kdy k prohlášení došlo. Musí také na místě, kde bylo prohlášení učiněno, vydat písemné potvrzení. Prohlášení vyhotovené písemně i písemné potvrzení musí obdržet zákonný zástupce a provozovatel činnosti. Nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte, je pak krajská pobočka Úřadu práce povinna vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

Ochrana dítěte je v zákoně o zaměstnanosti upravena také stanovením oznamovací povinnosti, kterou mají vůči krajské pobočce Úřadu práce zákonný zástupce dítěte, ošetřující lékař, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně-právní ochrany dítěte, pokud dojde k podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím mu výkon činnosti.

### **4.3 Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb.**

Legislativní úpravu inspekce práce obsahuje zákon ze dne 3. května 2005 č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Spolu s tímto zákonem byl přijat i změnový zákon č. 253/2005 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost obou nastala dnem 1. července 2005.

Základním cílem zřízení inspekce práce bylo odstranit rozdělení kontrolní činnosti, kdy do 30. června 2005 kontrolu prováděly úřady práce a inspektoráty bezpečnosti práce.

Podle § 1 zákona o inspekci práce tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Zákon ustanovil Státní úřad inspekce práce (dále také jen „Úřad“) se sídlem v Opavě a oblastní inspektoráty práce (dále také jen „Inspektoráty“), které jsou správními úřady.

Do pravomoci inspekce práce připadla kontrola dodržování norem pracovního práva, které mají soukromoprávní povahu u zaměstnavatelů a také kontrola dodržování právních předpisů o bezpečnosti práce a technických zařízení. Dodržování právní úpravy mající veřejnoprávní povahu a týkající se pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek zaměstnanců, provádějí zejména úřady práce v rámci takzvané zbytkové kontrolní působnosti, týkající se především dodržování zákona o zaměstnanosti.<sup>60</sup>

Pro téma mé rigorózní práce je důležité, že zákon o inspekci práce změnil zákon o zaměstnanosti, a to konkrétně v části sedmé, která upravuje činnost Generálního ředitelství Úřadu práce a krajských poboček Úřadu práce na úseku kontrolní činnosti a bylo z ní vypuštěno vše, co se už nadále působnosti úřadů práce netýká. Zákon o zaměstnanosti totiž ve svých ustanoveních § 139 – 141, kde jsou upraveny přestupky a správní delikty, kterých se dopustí fyzické a právnické osoby při porušení ustanovení tohoto zákona, upravoval i přestupky a správní delikty na úseku umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte. Tato úprava se tedy přesunula do zákona o inspekci práce a to podle § 3 odst. 1 písm. f) tohoto zákona. Přesunutí úpravy do zákona o inspekci práce je diskutabilní a může se nám jevit

---

<sup>60</sup> ŠUBRT, B. *Inspekce práce – právní úprava a její klady a zápory*. Práce a mzda, 2005, č. 11, s. 45.

nesystémovým, vzhledem k tomu, že povolení k umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte vydávají úřady práce.

Ustanovení § 6 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce pak přímo stanoví, že působnost úřadu a inspektorátů se vztahuje na právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi. Tyto osoby jsou osobami kontrolovanými.

V zákoně o inspekci práce je upravena řada přestupků fyzických osob a správních deliktů právnických osob, kterých je možno se dopustit.

V § 21 a § 22 jsou přímo upraveny přestupky na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti. Fyzická osoba se tak přestupku dopustí, pokud umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti bez povolení nebo pokud podmínky tohoto povolení poruší. Za tento přestupek je možné uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Přestupek zákonného zástupce dítěte je upraven zvlášť. Zákonný zástupce dítěte se dopustí přestupku tím, že umožní výkon činnosti dítěte bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší. Pro tento přestupek je však stanovena daleko nižší sankce, a to pokuta do výše 100 000 Kč.

Při projednávání přestupků se postupuje podle zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů. K odpovědnosti za přestupek tak postačuje i zavinění z nedbalosti (a to i nedbalosti nevědomé). Zákon o přestupcích upravuje i další ustanovení týkající se odpovědnosti fyzických osob, jako zánik odpovědnosti za přestupek, ustanovení k určení výše pokuty a podobně.

Podle § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce se na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

V § 34 je pak upraven správní delikt právnické osoby, který má stejnou skutkovou podstatu jako přestupek a sankcí je také pokuta do maximální výše 2 000 000 Kč.

Při určení výše pokuty právnické osobě se podle § 36 odst. 1 zákona o inspekci práce přihlídnou k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Odpovědnost právnické osoby za správní delikt pak zaniká, jestliže o něm



správní orgán ne zahájil řízení do jednoho roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.

Podle ustanovení § 35, projednává přestupky a správní delikty podle zákona o inspekci práce v prvním stupni Inspektorát. Jestliže ale kontrolu vykonal Úřad, projednává je Úřad.

## 5 Současná platná právní úprava práce mladistvých v České republice

Mladiství pracovníci tvoří podstatný zdroj pracovní síly ve společnosti. Pro jejich zdravý nejen psychický, ale i fyzický rozvoj je důležité, aby jim při jejich zaměstnávání byla věnována zvláštní péče. Zvláštní podmínky mladistvých pracovníků jsou upraveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato právní úprava navázala na úpravu v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., od které se mnoho neliší. Jejich hlavním rozdílem se budu dále věnovat.

Stejně jako u problematiky výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí, úprava pracovních podmínek mladistvých pracovníků vychází a je plně harmonizována se směrnicí Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Jak už jsem zmiňovala výše, mezerou v našem právním řádu je chybějící úprava problematiky zaměstnávání mladistvých pomocí smluv jiných než podle zákoníku práce, tedy podle smluv podle občanského zákoníku nebo například podle autorského zákona.

V ustanovení § 16 zákoníku práce je obsažen zákaz diskriminace. Zaměstnavatelé jsou tak povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy podle zvláštních právních předpisů nebo podle zákoníku práce jsou některým skupinám určité činnosti zakázané.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Praha: Anag, 2003. 231 s. ISBN 80-7263-169-1, s. 129.

## 5.1 Listina základních práv a svobod<sup>62</sup>

V článku 29 Listiny základních práv a svobod jsou zakotvena tato základní práva mladistvých zaměstnanců:

- Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci.
- Právo na zvláštní pracovní podmínky.
- Právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích.
- Právo na pomoc při přípravě k povolání.

Podrobnosti má podle Listiny základních práv a svobod stanovit zákon. Většina těchto základních práv je rozvedena převážně v zákoníku práce a budu se jim dále podrobně věnovat. Právo na pomoc při přípravě k povolání najdeme upraveno ve školském zákoně v podobě poskytování výchovného poradenství ve školách.

Za další formu pomoci při přípravě k povolání můžeme považovat to, že mladistvým zaměstnancům, kteří ukončí povinnou školní docházku a nepokračují v další přípravě na povolání (dále nestudují například na středních a vysokých školách), je podle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče také při zprostředkování zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání může být také umožněna rekvalifikace, která umožní získat kvalifikaci v případech, kdy uchazeč o zaměstnání dosud žádnou nemá nebo mu pomůže získat nové znalosti využitelné při následném hledání zaměstnání.<sup>63</sup>

## 5.2 Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Těžiště úpravy zaměstnávání mladistvých pracovníků se nachází v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v části desáté „Péče o zaměstnance“ v hlavě čtvrté, nazvané „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“, kde jsou vedle pracovních

---

<sup>62</sup> Vyhlášena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

<sup>63</sup> LUŽNÁ, R. *Pracovní podmínky mladistvých*. Právo a rodina, 2005, č. 3, s. 17.

podmínek mladistvých zaměstnanců upraveny také pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a jiné fyzické osoby a zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením.

Další dílčí ustanovení týkající se mladistvých pak najdeme v celém zákoníku práce.

### **5.2.1 Obecné pojmy**

Definice pojmu „mladistvý zaměstnanec“ je stanovena v § 350 odst. 2 zákoníku práce. Mladiství zaměstnanci jsou zde vymezeni jako zaměstnanci mladší než 18 let. Takto je tedy v zákoně stanovena horní věková hranice pro mladistvé, která platí pro všechny zaměstnance a není zkoumána vyspělost fyzická či psychická u každé osoby. Podle ustanovení § 246 odst. 4 s odkazem na § 246 odst. 2 je však dána možnost vyhláškou Ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy rozšířit zákaz některých prací i na zaměstnance ve věku do 21 let.

Vymezení dolní věkové hranice nalezneme v občanském zákoníku v ustanovení § 35 (podrobněji se tomuto problému věnuji v kapitole 4 – Současná právní úprava umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte v České republice). Nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, pokud splnil kumulativně dvě podmínky – dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku.

Lze dovodit, že k této hranici se kromě způsobilosti v pracovněprávních vztazích váže také procesní způsobilost (způsobilost účastnit se pracovněprávního sporu) a deliktní způsobilost (způsobilost svým chováním spáchat protiprávní čin).

Od pojmu „mladistvý“ je nutno důsledně odlišovat pojem „nezletilý“. Podle § 30 občanského zákoníku se plně svéprávným člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Ale před dosažením tohoto věku lze plně svéprávnosti nabýt uzavřením manželství nebo přiznáním svéprávnosti (emancipací). Pokud ale fyzická osoba uzavřením manželství před nabytím osmnácti

let věku nabude plné svéprávnosti, v pracovněprávních vztazích je i nadále považována za mladistvého a je jí věnována zvýšená ochrana.

Pojem „zvláštní pracovní podmínky mladistvých“ je možno vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností (nebo také právem doporučených plnění) na straně zaměstnavatelů (může jít ale i povinnosti na straně státních orgánů). Zvláštní pracovní podmínky mladistvých představují diferenciaci od obecných podmínek ostatních pracovníků. Jejich účelem je zajistit mladistvým v pracovněprávních vztazích možnost rozvoje tělesných a duševních schopností.<sup>64</sup>

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

- Faktor biologický - vycházející z požadavku, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by neblaze působily na zdravý vývoj jejich organismu.
- Faktor společenský – respektující skutečnost, že mladý člověk ještě nemá dostatečné životní zkušenosti, které by mu umožnily správně posoudit dosah jeho jednání a správně se orientovat v některých důležitých životních otázkách.<sup>65</sup>

### **5.2.2 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým**

Povinnosti, které má zaměstnavatel vůči mladistvým, vlastně rozšiřují oblast obecných povinností, které má zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům, co se týče pracovních podmínek. Zaměstnavatel má vůči mladistvým zejména tyto zvláštní povinnosti:

- Povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců.

---

<sup>64</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 300.

<sup>65</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, a. s., 2007, 472 s. ISBN 80-7357-224-9.

- Povinnost zabezpečovat, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb.
- Povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.
- Povinnost dodržovat pravidla, která určují maximální délku týdenní pracovní doby a délku směny, přestávku v práci na jídlo a oddech, délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a délku nepřetržitého odpočinku v týdnu pro mladistvé.

Povinnosti zaměstnavatelů se samozřejmě vztahují na všechny pracovněprávní vztahy mladistvých, i na krátkodobé a uzavřené na dobu určitou, stejně jako na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s mladistvým zaměstnancem.

### **5.2.2.1 Vytváření příznivých podmínek pro všestranný rozvoj mladistvých**

V souladu s ustanovením § 243 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Především to znamená, že zaměstnavatelé smějí mladistvým ukládat jen takové práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a musí jim při práci poskytovat zvýšenou péči.

### **5.2.2.2 Lékařská vyšetření mladistvých**

Zaměstnavatelům je v ustanovení § 247 zákoníku práce dána povinnost zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb a to:

- Před vznikem pracovního poměru (vstupní prohlídka).
- Před převedením na jinou práci.
- Pravidelně nejméně jedenkrát ročně (v průběhu běžného roku představujícího dvanáct za sebou jdoucích měsíců).

- Podle potřeby.

Důraz je tedy kladem především na péči preventivní, zdůvodněnou nutností neustále sledovat vliv pracovního prostředí na zdraví mladistvých.

V zákoně není povinnost výslovně upravena pro případ změny pracovní smlouvy podle § 40 zákoníku práce. Můžeme však dovodit, že se povinnost zabezpečit lékařské vyšetření vztahuje i na změnu sjednaného druhu práce, ačkoliv se přímo nejedná o jednostranné převedení na jinou práci, tak jak je upraveno v § 41 zákoníku práce.<sup>66</sup>

Při ukládání pracovních úkonů mladistvému zaměstnanci se podle ustanovení § 247 odst. 3 musí zaměstnavatel řídit lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Pokud zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého zaměstnance určitou prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Mladistvým je na druhé straně uložena v zákoníku práce povinnost, stanoveným lékařským vyšetřením se podrobovat.

Takto jsou v zákoně ošetřeny případy, kdy specifická práce, kterou má konkrétní mladistvý konat, není žádným obecným zákazem mladistvým zapovězena, přesto však vzhledem ke stupni jeho fyzického rozvoje nebo k jeho určitému zdravotnímu stavu není žádoucí, a proto lékař má možnost stanovit, že ji mladistvý nemá vykonávat, protože ohrožuje jeho zdraví.<sup>67</sup>

Úprava v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. je trochu odlišná od předchozí právní úpravy této problematiky v zákoně č. 65/1965 Sb. Především je v současnosti zakotveno, že mladiství mají být vyšetřeni lékařem před vznikem pracovního

---

<sup>66</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7, s. 615.

<sup>67</sup> POLÁŠEK, J., KALENSKÁ, M. *Učební Poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Práce, 1967, s. 104.

poměru a před převedením na jinou práci, nejen před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc, jak tomu bylo v dřívějším zákoníku práce. Domnívám se, že tato změna je určitě k lepšímu, protože zdravotní stav mladistvého by mohl být ohrožen, i kdyby nevhodnou práci vykonával mladistvý třeba i po časový interval kratší, než je jeden měsíc.

Dále se má mladistvý podrobovat lékařské prohlídce pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně. Starý zákoník práce na tomto místě navíc zakotvil zmocnění pro Ministerstvo zdravotnictví k vydání právního předpisu, ve kterém by stanovilo pro některé pracovní obory častější lékařská vyšetření.

Rozdílem oproti dřívější právní úpravě v této oblasti je také to, že nový zákoník práce jasně vymezuje, že vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady. Tak tomu v zákoně č. 65/1965 Sb. nebylo.

### **5.2.2.3 Vedení seznamu mladistvých zaměstnanců**

Povinnost vedení seznamu mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, je stanovena v ustanovení § 246 odst. 5 zákoníku práce. Seznam musí obsahovat jméno, případně jména, příjmení, datum narození a druh práce, který mladistvý zaměstnanec vykonává.

Tato povinnost byla uložena zákonem proto, aby bylo možno Českou republikou přistoupit k ratifikaci Úmluvy MOP č. 138 o minimálním věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973.

### **5.2.2.4 Délka týdenní pracovní doby a délka směny, přestávka v práci, délka nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu**

Délka stanovené týdenní pracovní doby je pro mladistvé zaměstnance určena stejně jako pro všechny zaměstnance v § 79 odst. 1 tak, že činí 40 hodin týdně.

Důležitým ustanovením je § 79a, které určuje, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin. Pokud by



zaměstnanec mladší 18 let vykonával více pracovněprávních vztahů (tj. pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce), nesmí délka jeho týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Podle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí však být vždy poskytnuta minimálně po 4,5 hodinách o délce minimálně 30 minut.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanci mladšímu 18 let však po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být při výkonu určitých prací vyjmenovaných v zákoníku práce (při poskytování služeb obyvatelstvu například ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb nebo ve veřejných stravovacích zařízeních) a za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku, zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, ale jen zaměstnancům starším 18 let. Mladiství jsou v tomto případě chráněni.

Totéž platí pro odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, zkráceném za stejných podmínek při sezónních pracích v zemědělství, který může být zaměstnanci nahrazen tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení. Jedná se však opět pouze o zaměstnance staršího 18 let.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance však tento nepřetržitý odpočinek podle § 92 odst. 1 nesmí činit méně než 48 hodin. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den tak, aby do něho spadala neděle.

V některých případech jsou opět stanoveny výjimky vyjmenované v zákoníku práce, kdy zaměstnavatel může rozvrhnout pracovní dobu zaměstnancům tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila jeho délka alespoň 70 hodin. V tomto případě jsou ale mladiství opět zákonem chráněni, protože jich se tyto výjimky netýkají a musí mít vždy odpočinek v délce minimálně 48 hodin.

V posledních letech se právní úprava délky pracovní doby mladistvých několikrát výrazně změnila. V původním znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb. došlo v jeho ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) k tomu, že hranice stanovené týdenní pracovní doby v délce 30 hodin už nebyla stanovena pouze pro zaměstnance mladší 16 let, jak tomu bylo v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ale pro zaměstnance mladší 18 let s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout 6 hodin. Nový zákoník práce ve svém původním znění navíc požadoval, aby délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovněprávních vztazích zaměstnance mladšího než 18 let nepřesáhla ve svém souhrnu 30 hodin týdně.

K tomuto podle mého názoru velice přísnému omezení pracovní doby, které zkomplikovalo prázdninové letní brigády středoškoláků a vyžádalo si přepracování rozvrhu odborné praxe na učilištích, přitom nebyl žádný důvod. Směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků totiž umožňuje pracovní dobu mladistvých (v její terminologii „dospívajících“) až 8 hodin denně a 40 hodin týdně, přičemž stanoví, že pokud je mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají.

Novelou zákoníku práce č. 262/2006 Sb. bylo proto ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) zrušeno a v novém § 79a je nyní upravena délka pracovní doby tak, jak jsem nastínila výše.

### **5.2.2.5 Způsob odměňování**

Mezi povinnosti, které mají zaměstnavatelé vůči mladistvým, bychom mohli zařadit také určení způsobu odměňování, i když v současné době už se nejedná pouze o specifikum mladistvých zaměstnanců.

Ustanovení § 166 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. obsahovalo pro zaměstnavatele zákaz používat takový způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců.

Tato úprava nebyla v novém zákoníku práce zrušena, ale byla přesunuta do jeho § 103, který upravuje povinnosti zaměstnavatele vůči všem zaměstnancům, ne tedy jen vůči mladistvým. Ustanovení § 103 odst. 1 písm. k) zakotvuje povinnost pro zaměstnavatele nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

### **5.2.3 Přiměřenost prací pro mladistvé**

V ustanovení § 244 zákoníku práce je uložena zaměstnavatelům podle mého názoru velice důležitá povinnost, a to:

- Zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji (posuzuje se fyzická náročnost prací a možnost rozumového posouzení vykonávaných činností mladistvým).
- Poskytovat mladistvým při práci zvýšenou péči.

Pojem „přiměřená práce“ není dále v zákoníku práce definován ani úžeji vymezen. Je tomu samozřejmě proto, že není možné právním předpisem podrobně každou práci vymežit tak, aby právní úprava nebyla zbytečně rozsáhlá a nepřehledná. Toto ustanovení zákoníku práce tak bez bližší specifikace dále zavazuje zaměstnavatele k dalším povinnostem nad rámec již uložených povinností a zákazů výkonu některých činností mladistvých v zákoníku práce či vyhlášce č. 180/2015 Sb.

Přiměřenost prací se posuzuje ve vztahu k různým kritériím:

- Přiměřenost prací se neposuzuje ve vztahu k fyzickému či rozumovému vývoji konkrétního mladistvého zaměstnance, ale obecně k fyzickému a rozumovému rozvoji odpovídajícímu obecně dosaženému věku. Zákaz výkonu jiných než

přiměřených prací se může týkat výkonu konkrétního druhu práce, může se však také týkat pouze některých prací vyplývajících ze sjednaného druhu práce.

- Ve vztahu k požadovanému vzdělání pro výkon zastávané práce, délce praxe a praktickým zkušenostem a dovednostem nutným pro výkon práce. Zpravidla práce vyžadující rychlé rozhodování, se stresující zátěží, včetně nutnosti přijímat zavazující rozhodování prací přiměřenou nebudou.
- Dále můžeme přiměřenost práce posuzovat ve vztahu k možným následkům porušení povinností vyplývajících ze sjednaného druhu práce. Zpravidla prací přiměřenou nebude práce, při níž je možnost způsobení závažných následků vyšší, včetně rozsahu důsledků a vzniklých škod.<sup>68</sup>
- Přiměřenost prací je třeba posoudit i podle právních předpisů vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti a podle konkrétních podmínek. Dále je nutné posoudit předpisy hygienické, požární, dopravní, předpisy o ochraně a bezpečnosti zdraví při práci a podobně, s ohledem na konkrétní pracovní zařazení mladistvého zaměstnance.<sup>69</sup>

#### 5.2.4 Zákazy v oblasti zaměstnávání mladistvých

Mezi zákazy, které zákoník práce a jiné prováděcí právní předpisy stanoví v oblasti zaměstnávání mladistvých pracovníků, můžeme především zařadit tyto:

- Zákaz práce přesčas.
- Zákaz noční práce.
- Zákaz práce pod zemí.
- Zákaz prací, které jsou pro mladistvé se zřetelem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychologickým zvláštnostem nevhodné.
- Zákaz prací, při kterých jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu.

---

<sup>68</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7, s. 612.

<sup>69</sup> LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Praha: Anag, 2003. 231 s. ISBN 80-7263-169-1, s. 131.

- Zákaz uzavřít s mladistvým zaměstnancem dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Zákazy konání některých prací pro mladistvé jsou stanoveny jednak přímo zákoníkem práce a dále prováděcími právními předpisy.

I zde, stejně jako v případě pracovnělékařské péče platí pravidlo podle ustanovení § 245 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého pokud nesmí zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Podle ustanovení § 246 odst. 4 mohou být zákazy některých prací rozšířeny vyhláškou i na zaměstnance ve věku do 21 let.

#### **5.2.4.1 Zákaz práce přesčas**

Podle ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas. Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) definuje, že prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Zaměstnavatel mladistvému práci přesčas nesmí nařídit a zakázaná je i práce přesčas dohodnutá. Ochrana v tomto případě zajišťuje i ustanovení § 79a, které připouští maximální délku pracovní doby u mladistvého na 40 hodin týdně a 8 hodin denně.

Zákaz práce přesčas by pro mladistvé nebyl prolomen ani tím, že za výkon práce přesčas by v dohodě se zaměstnancem mohlo být poskytnuto náhradní volno namísto příplatku za práci přesčas. Délka pracovní doby by se v případě poskytovaného náhradního volna u takto odměňovaných zaměstnanců sice neměnila, přesto i pro tento případ platí zákaz zaměstnavatele mladistvého zaměstnance zaměstnávat prací přesčas.<sup>70</sup>

#### **5.2.4.2 Zákaz noční práce**

Noční prací se podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) rozumí práce konaná v noční době, přičemž noční dobou je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Pro mladistvé do 16 let platí absolutní zákaz noční práce. U mladistvých starších 16 let zákon povoluje v ustanovení § 245 odst. 1 výjimku a mohou tyto práce konat výjimečně za dodržení zákonem požadovaných podmínek:

- Noční práce nesmí přesahovat jednu hodinu.
- Délka výkonu této práce je potřeba pro výchovu mladistvého k jeho povolání.
- Práce musí být vykonávána 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.

Zákaz noční práce se samozřejmě bude vztahovat i na mladistvé pracující krátkodobě, kteří v této formě pracovní činnosti pracují zejména o školních prázdninách nebo na brigádě, kdy zároveň například studují střední školu.

Noční práce je zakázána pro mladistvé zejména kvůli zdravotním hlediskům. Jedná se o výrazný zásah do zaběhnutého cyklu života mladého člověka, který se s takovou změnou musí vyrovnávat, což může znamenat značné zatížení jeho organismu. A to právě v období intenzivního psychického a fyzického vývoje mladého člověka není žádoucí.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7, s. 613.

<sup>71</sup> NOVÁKOVÁ, J., ŠILHOVÁ, K. *Práce zakázané ženám a mladistvým*. Práce, 1984, s. 22 až 23.

### 5.2.4.3 Zákaz práce pod zemí

Podle ustanovení § 246 zákoníku práce nesmějí být mladiství zaměstnanci zaměstnávání pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

V tomto případě se jedná o absolutní zákaz pro všechny mladistvé a vztahuje se na všechny druhy těchto prací.

Můžeme si položit otázku, zda tento zákaz aplikovat také na práce administrativní, které by byly vykonávány na takovýchto pracovištích nebo zda se zákaz týká jen prací manuálních, při kterých se může naskytnout největší nebezpečí ohrožení zdraví. Lze dovodit, že není možné, aby mladiství na těchto pracovištích vykonávali jakoukoli práci. Ale mohli by již vykonávat práci při jiných činnostech pod zemí, než je těžba nerostů a ražení tunelů a štol, například by mohli vykonávat práci v některém podpovrchovém výrobním zařízení.<sup>72</sup>

### 5.2.4.4 Zákaz prací, které jsou pro mladistvé se zřetelem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychologickým zvláštnostem nevhodné

Mladiství zaměstnanci nesmějí být podle ustanovení § 246 odst. 2 zákoníku práce zaměstnávání také pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.

K vydání seznamů těchto prací a pracovišť a stanovení podmínek, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, je zmocněno Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy vydat vyhlášku. Seznam těchto prací a pracovišť je upraven ve vyhlášce č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce

---

<sup>72</sup> POLÁŠEK, J., KALENSKÁ, M. *Učební Poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Práce, 1967, s. 106 – 107.

po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). Touto vyhláškou byla zrušena vyhláška č. 288/2003 Sb.<sup>73</sup>

Všem mladistvým jsou například zakázány tyto práce:

- Rizikové práce, které jsou definovány v § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 13/2002 Sb. Rizikovými pracemi se tak rozumí práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací.
- Práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů.
- Práce spojené s ruční manipulací s břemenem, jehož hmotnost při občasné manipulaci překračuje u chlapců 20 kg nebo při časté manipulaci 15 kg, u dívek pak při občasné manipulaci 15 kg nebo při časté manipulaci 10 kg, a také například, pokud kumulativní hmotnost ručně manipulovaného břemene překračuje u chlapců 5 500 kg a u dívek 4 000 kg za průměrnou směnu.
- Práce vykonávané ve vnuceném pracovním tempu.
- Práce se zdroji ionizujícího záření.
- Práce, které jsou spojené s expozicí ve vyhlášce blíže určeným chemickým látkám (jedná se například o karcinogeny a mutageny).
- Práce při výrobě léčiv a veterinárních přípravků obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky.
- Obecně jsou dále mladistvým zakázány práce, které mohou být spojené se zvýšeným rizikem úrazů (například se jedná o práce při výrobě a zpracování výbušnin, ve výškách nad 1,5 m, na zařízeních vysokého elektrického napětí, v prostoru uzavřených nádob a nádrží, při ošetřování nebezpečných zvířat, při porážení zvířat na jatkách, práce, při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů nebo práce se sudy, kanystry nebo podobnými nádobami, které obsahují ve vyhlášce blíže určené chemické látky nebo chemické směsi).

---

<sup>73</sup> 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.



I z těchto zákazů některých prací však existují výjimky, které jsou také vyjmenovány ve vyhlášce č. 180/2015 Sb. Některé zákazy práce mladistvých se netýkají prací, které jsou konány z důvodu přípravy mladistvého na povolání. Podmínkou je, aby byla soustavným odborným dozorem, organizací práce a jinými opatřeními zajištěna dostatečná ochrana jejich zdraví.

#### **5.2.4.5 Zákaz prací, při kterých jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu**

Podle ustanovení § 246 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli mladiství vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Zde již nejde o generální zákaz určitého typu prací, ale o zákaz výkonu prací, které prokazatelně mohou poškodit zdraví. Nejedná se o konkrétní zdravotní nezpůsobilost mladistvých k výkonu práce, ale o možnost úrazu, což je schopen zaměstnavatel ověřovat sám. Právní úprava tak odpovídá v daleko větší míře potřebám ochrany konkrétního zaměstnance.<sup>74</sup>

#### **5.2.4.6 Dohody o odpovědnosti**

V hlavě II. části jedenácté zákoníku práce je upravena odpovědnost zaměstnance za škodu. Zákoník práce na tomto místě upravuje schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a za ztrátu svěřených věcí.

Podle ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce platí, že byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby

---

<sup>74</sup> GALVAS, M. *Poznámky k některým ústavním aspektům současného českého pracovního práva*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 11, s. 8.

materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Tato dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem však, podle ustanovení § 252 odst. 2, smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Nesmí být tedy uzavřena s mladistvým.

Podobná je i právní úprava obsažená v ustanovení § 255 zákoníku práce, která říká, že zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Ovšem pokud cena této věci převyšuje 50 000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, která se zaměstnancem smí být uzavřena nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Pokud by přesto došlo s mladistvým zaměstnancem před dosažením jeho zletilosti k uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, byly by neplatné a jejich neplatnost by se nezhojila ani dosažením zletilosti.<sup>75</sup>

### **5.3 Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.**

Část první, hlava II – Osoby, díl 2 občanského zákoníku se věnuje fyzickým osobám a je zde v současné době upraven zákaz závislé práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku a nabytí způsobilosti k právnímu jednání zavazujícímu k výkonu závislé práce. Těmto institutům se zejména věnuji v části 4 mé práce. V novém občanském zákoníku je dále upraven také nový institut, kterému bych se chtěla věnovat podrobněji právě na tomto místě.

Podle ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku má totiž zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let možnost rozvázat jeho pracovní

---

<sup>75</sup> LUŽNÁ, R. *Pracovní podmínky mladistvých*. Právo a rodina, 2005, č. 3, s. 16.

poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.

Podle mého názoru se jedná o velice drastickou možnost zákonného zástupce zasahovat do smluvního vztahu, který uzavřely dva odlišné subjekty – zaměstnavatel a nezletilý. Je v rozporu s principy soukromého práva, aby třetí osoba zasáhla do smluvního vztahu jiných osob. Může zde docházet ke ztížení postavení osob mladších 16 let v pracovněprávních vztazích tím, že například potenciální zaměstnavatelé mohou mít obavy z toho, že zákonný zástupce jejich zaměstnance takto pracovní poměr rozváže.

V souvislosti s touto právní úpravou se například nabízí také otázka, vůči komu by měl zaměstnavatel uplatňovat nároky, které mu vzniknou v souvislosti s ukončením pracovního poměru, zda vůči nezletilému zaměstnanci nebo jeho zákonnému zástupci.<sup>76</sup>

K tomuto tématu je nutno dodat, že v zákoníku práce je v současné době v návaznosti na ustanovení § 35 občanského zákoníku nově vložen § 56a. Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může podle tohoto ustanovení okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se však vyžaduje přivolení soudu. Dále se uvádí, že zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Ve vztahu k dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti je obdobná právní úprava obsažená v ustanovení § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Také je zde vyžadováno přivolení soudu.

Praktický dopad těchto ustanovení s ohledem na jejich podmíněnost přivolení soudem však pravděpodobně nebude nijak velký, vzhledem k tomu, že se jedná

---

<sup>76</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 15.

o časově velice limitované období (mezi 15. a 16. rokem věku nezletilého zaměstnance).

Dále bych chtěla dodat, že právní úprava zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ukládala zaměstnavateli povinnost spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých v pracovněprávních vztazích s jejich zákonnými zástupci. Právní úprava nového zákoníku práce spolupráci se zákonnými zástupci mladistvého nepřejala.

Podle ustanovení § 164 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byl tak zaměstnavatel povinen k uzavření pracovní smlouvy si vyžádat vyjádření zákonného zástupce mladistvého. Pokud by tak neučinil, nemělo by to vliv na platnost pracovní smlouvy, protože i mladistvý zaměstnanec měl subjektivitu v pracovněprávních vztazích, ale zaměstnavatel by tím porušil pracovněprávní předpisy.

Výpověď daná mladistvému zaměstnanci a okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým ze strany zaměstnavatele musely být podle ustanovení § 164 odst. 2 starého zákoníku práce dány na vědomí jeho zákonnému zástupci. Pokud mladistvý zaměstnanec chtěl rozvázat pracovní poměr nebo měl-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, byl zaměstnavatel taktéž povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

Vyjádření však neznamená souhlas rodičů (zákonných zástupců); nesouhlas rodičů (zákonných zástupců) s projevem vůle mladistvého v pracovněprávních vztazích neměl za následek neplatnost právního úkonu.<sup>77</sup>

#### **5.4 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

I v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v jeho části druhé, nazvané Zprostředkování zaměstnání, hlavě II., která se zabývá zprostředkováním zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce, nalezneme ustanovení napomáhající mladistvým pracovníkům.

---

<sup>77</sup> SPIRIT, M., et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení: Právo v podnikání 4*, 1. vydání, Praha: Prospectum, 1999. ISBN 80-7175-079-4, s. 115.

Patří mezi ně především ustanovení § 33 odst. 1 s názvem „Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání“. Podle tohoto ustanovení se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

## **5.5 Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb.**

Obsahem právní úpravy zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce jsem se obecně zabývala už v kapitole číslo 4. Na tomto místě bych se chtěla zmínit jen o konkrétních přestupcích fyzických osob a správních deliktech právnických osob, které tento zákon upravuje v oblasti zaměstnávání mladistvých.

Podle ustanovení § 15 odst. 1 písm. r) se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku pracovní doby, pokud zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas a podle písm. s) se dopustí přestupku, pokud zaměstná mladistvé zaměstnance prací v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání.

V § 17 odst. 1 písm. u) je ustanoven přestupek na úseku bezpečnosti práce, kterého se fyzická osoba dopustí tehdy, pokud zaměstná mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Dále jsou v zákoně o inspekci práce zvlášť vyjmenovány přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, kterých se fyzická osoba dopustí podle ustanovení § 18 odst. 1 písm. f) tehdy, pokud zaměstná mladistvé zaměstnance nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce, podle § 18 odst. 1 písm. g) tehdy, pokud nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance v případech stanovených v § 247 zákoníku práce a podle § 18 odst. 1 písm. h) tehdy, pokud se při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců neřídí lékařským posudkem.

Všechny tyto přestupky jsou v zákoně znovu vyjmenovány i jako správní delikty pro právnické osoby. Podle ustanovení § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce se navíc na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby

nebo v přímé souvislosti s ním vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

Co se týče sankcí za tyto přestupky a správní delikty, jsou pro přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob stejné skutkové podstaty stanoveny ve stejné maximální výši pokuty, které mohou být orgánem inspekce práce uloženy.

Za zaměstnávání mladistvých prací přesčas může orgán inspekce práce uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč a za zaměstnávání mladistvých prací v noci pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Pokuta až do výše 2 000 000 Kč může být uložena i zaměstnavateli, který se dopustí přestupku podle ustanovení § 17 odst. 1 písm. u) nebo správního deliktu stejné skutkové podstaty podle ustanovení § 30 odst. 1 písm. u).

Za zaměstnávání mladistvých nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč, za nezabezpečení lékařského vyšetření mladistvého až 500 000 Kč a pokud by se zaměstnavatel při zaměstnávání mladistvých neřídil lékařským posudkem, lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč. Výše pokut je opět stejná, jedná-li se o přestupek nebo o správní delikt.

## **6 Srovnání právní úpravy práce dětí a mladistvých v České republice s právní úpravou ve vybraných státech**

V této kapitole bych se chtěla zabývat srovnáním právní úpravy práce dětí a mladistvých v České republice a ve vybraných státech Evropské unie, hlavně z hlediska implementace směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Podle závěrečných ustanovení této směrnice měly státy Evropské unie povinnost uvést v účinnost právní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 22. června 1996. Pro nově přistoupivší státy pak byly stanoveny termíny pozdější.

O obsahu směrnice jsem pojednávala už v kapitole 3, která se týká úpravy práce dětí a mladistvých v Evropské unii. Členské státy mají zakázat dětskou práci, tedy práci dětí do 15 let nebo těch, které stále plní povinnou školní docházku, a při tom mohou připustit některé výjimky, kdy tyto děti určitou činnost vykonávat mohou. Česká republika toho využila a v zákoně o zaměstnanosti upravila kulturní, uměleckou, sportovní nebo reklamní činnost dítěte. Kromě toho státy ještě mohou právními předpisy stanovit, že se zákaz nevztahuje na jiné lehké práce (jedná se o práce, které nemohou především škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku) které vykonávají děti od 14 let, popřípadě v určitých případech nejméně od 13 let.

Jak jsem již uvedla výše, v návrhu zákona o ochraně dětí při práci v roce 2002 měla být Českou republikou využita i tato druhá výjimka. Děti od 13 let by tak mohly vykonávat lehké práce vymezené zvláštním právním předpisem za stanovených podmínek. Tento návrh však, jak už jsem shora poznamenala, nebyl přijat.

Co se týče evropské právní úpravy práce mladistvých (v terminologii směrnice „dospívajících“), upravuje směrnice především maximální délku jejich pracovní doby, kterou stanoví na 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Dále se směrnice zabývá omezeními noční práce, stanovením doby odpočinku a opatřeními nezbytnými pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých.

V mnoha oblastech je směrnicí dán členským státům prostor k vymezení výjimek týkajících se upravovaných oblastí.

## 6.1 Právní úprava práce dětí a mladistvých na Slovensku

Po rozdělení České a Slovenské Federativní republiky platil na území obou republik i nadále zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. K datu 1. 4. 2002 nabyl ve Slovenské republice účinnost zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, jímž byl kodex práce zrušen a kterým Slovenská republika přistoupila k rekonstrukci pracovního práva s cílem je liberalizovat, deregulovat a posílit tak princip smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů.<sup>78</sup>

Do tohoto zákona byla také implementována směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Konkrétně je problematika práce dětí do 15 let upravena v § 11, který nese nadpis „zaměstnanec“.

V ustanovení § 11 odst. 2 slovenského zákoníku práce je upraveno, kdy fyzická osoba nabývá právní subjektivitu (způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec) a způsobilost k právním úkonům (způsobilost vlastními právními úkony nabývat tato práva a brát na sebe tyto povinnosti) v pracovněprávních vztazích. Úprava je stejná jako byla v našem právním řádu do přijetí nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., tedy dnem, kdy fyzická osoba dovrší 15 let věku. Zaměstnavatel však nesmí dohodnout jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba skončí povinnou školní docházku.

Podle zákona č. 245/2008 Z.z., o výchově a vzdělávání (školský zákon) a o změně a doplnění některých zákonů je povinná školní docházka na Slovensku desetiletá a trvá nejdéle do konce školního roku, ve kterém žák dovrší 16. rok věku, pokud školský zákon nestanoví jinak. Povinná školní docházka podle ustanovení § 19 tohoto zákona začíná začátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dovrší šestý rok věku a dosáhne školské způsobilosti a podle ustanovení § 22 žák

---

<sup>78</sup> BUKOVJAN, P. *Úprava pracovněprávních vztahů na Slovensku po posledních novelách zákoníku práce*. Práce a mzda, 2004, č. 3-4, s. 99.



splní povinnou školní docházku, pokud od začátku plnění povinné školní docházky absolvoval 10 roků ve školách podle školského zákona anebo dnem 31. srpna příslušného školního roku, ve kterém žák dovršil 16. rok věku.

Dále slovenský zákoník práce v § 11 odst. 4 stanoví, že fyzická osoba, která nedovršila 15 let věku, může výjimečně vykonávat lehké práce, které svým charakterem a rozsahem neohrožují její zdraví, bezpečnost, její další vývoj nebo školní docházku, jedná se o práce při:

- Účinkování nebo spoluúčinkování na kulturních představeních a uměleckých představeních.
- Sportovních akcích.
- Reklamních činnostech.

Podle § 11 odst. 5 výkon těchto lehkých prací fyzické osobě, která dosud nedovršila 15 let, povoluje příslušný inspektorát práce po dohodě s orgánem na ochranu zdraví. V povolení musí určit počet hodin a podmínky, za kterých dítě může lehké práce vykonávat.

Rozhodnutí o tom, zda jde o lehkou práci, uskutečňuje inspektorát práce a v případě vzniku soudního sporu o tom rozhoduje soud. Lehké práce se ale vždy musejí týkat kulturních, sportovních, uměleckých nebo reklamních činností včetně modelingu. Inspektorátu práce pak přísluší i kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů v této oblasti.

Zaměstnávání osob mladších než 15 let je podle slovenského právního řádu nezákonné a za určitých okolností může být posuzováno jako trestný čin.

Podle komentáře k zákoníku práce č. 311/2001 Z. z.,<sup>79</sup> by se pracovní činnost dětí měla posuzovat jako pracovněprávní vztah hlavně z důvodu systematického začlenění možnosti výkonu lehkých prací dětí do části zákoníku práce pod názvem „zaměstnanec“. Tato kategorie zaměstnanců však vyžaduje daleko větší kontrolu a posuzování lehkých prací. Komentář také uvádí, že pokud by se tyto právní vztahy posuzovaly jako občanskoprávní, podstatně by to snížilo míru jejich ochrany v porovnání s postavením v oblasti pracovněprávních vztahů.

---

<sup>79</sup> THURZOVÁ, M. a kol. *Nový Zákoník práce – Komentár*. 1. vydání. Šamorín: Heuréka, 2001. ISBN 80-968567-2-3, s. 70-72.

Slovensko tak zvolilo podobnou úpravu, jako má zakotvenu Česká republika. Ani ono nepovolilo zaměstnávání dětí od 13 let jinými lehkými pracemi kromě kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní činnosti, jak je to umožněno ve směrnici Evropské unie. Úprava obou států se liší hlavně svým systematickým začleněním. Ve slovenské právní úpravě je stejně jako v české explicitně vyjádřen zákaz práce fyzické osoby ve věku do 15 let nebo práce fyzické osoby do skončení povinné školní docházky.

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců jsou upraveny zejména v ustanoveních § 171 až 176 slovenského zákoníku práce a omezení týkající se pracovní doby pak v jeho ustanovení § 85. Úprava je velice podobná české právní úpravě, liší se jen v některých podrobnostech, kterým se budu věnovat v následujících odstavcích.

Především pracovní doba u mladistvých mladších než 16 let je omezena pouze na 30 hodin týdně a u mladistvých starších než 16 let na 37 a půl hodiny týdně. To platí, i pokud mladiství pracují pro více zaměstnavatelů, odpracované hodiny se tedy stejně jako podle českého práva a v souladu s evropskou směrnicí sčítají.

Podle § 171 slovenského zákoníku práce zaměstnavatel při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých úzce spolupracuje s jejich zákonnými zástupci. I v ustanovení § 172 je zakotvena, na rozdíl od naší současné právní úpravy, spolupráce zaměstnavatele se zákonnými zástupci mladistvých. Toto ustanovení tak stanoví, že výpověď daná mladistvému zaměstnanci i okamžité skončení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele se musí dát na vědomí také jeho zákonnému zástupci. Pokud pracovní poměr skončí mladistvý zaměstnanec výpovědí, okamžitým skončením pracovního poměru, ve zkušební době nebo pokud se jeho pracovní poměr má skončit dohodou, je zaměstnavatel povinný vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Kdo se považuje za zákonného zástupce mladistvého, určuje zákon č. 36/2005 Z. z., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

V ustanovení § 174 obsahuje slovenský zákoník práce vedle zákazu práce přesčas a zákazu noční práce mladistvých, na rozdíl od naší právní úpravy, výslovný zákaz nařídít mladistvému zaměstnanci nebo s ním dohodnout pracovní pohotovost.

Další omezující a ochranná opatření týkající se například zákazu práce přesčas a práce v noci, vedení evidence mladistvých zaměstnanců, úplný zákaz některých prací pro mladistvé nebo jejich lékařských vyšetření, jsou velice podobná a někdy i totožná s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

V ustanovení § 11 slovenského zákoníku práce je také shodně s českou právní úpravou zakotveno, že zaměstnanec může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti nejdříve v den, kdy dovrší 18 let.

Lze tedy konstatovat, že slovenská právní úprava je plně v souladu se směrnicí Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků a v některých případech, například co se týče délky pracovní doby mladistvých, je i přísnější.

## **6.2 Právní úprava práce dětí a mladistvých v Německu**

Problematika práce dětí a mladistvých je v Německu upravena v zákoně na ochranu pracující mládeže (Jugendarbeitsschutzgesetz – ArbSchG) z roku 1976, který byl později novelizován právě v souvislosti s přijetím směrnice o ochraně mladistvých pracovníků.

Zákon hned v úvodních ustanoveních říká, že neplatí například pro nepatrné příležitostné pomoci, laskavosti a úsluhy, pro práci dětí a mladistvých v domácnosti nebo pro činnosti, které děti nebo mladiství vykonávají ve sdruženích, které se zabývají organizováním jejich volného času.

Podle § 2 tohoto zákona se dětmi rozumí osoby mladší 15 let a mladistvími osoby ve věku od 15 do 18 let. Na mladistvé, kteří dosud vykonávají povinnou školní docházku, se při tom uplatňují předpisy platné pro děti. Práci dětí jsou věnovány především § 5 až 7 zákona.

Podle § 5 je práce dětí obecně zakázána. Z tohoto zákazu však existuje řada výjimek, které jsou uvedeny v následujících dvou paragrafech. Především platí výjimka pro zaměstnávání dětí za účelem léčby prací a zaměstnáním, dále pokud

děti vykonávají práci v rámci praxe během povinné školní docházky a pro práci dětí při plnění soudního příkazu.

Zákaz také neplatí pro mladistvé, kteří dosud vykonávají povinnou školní docházku a to v období prázdnin. Mladiství tak mohou pracovat nanejvýš 4 týdny v roce.

Podle § 5 neplatí obecný zákaz dětské práce pro děti starší 13 let, pokud jde o lehké práce, které jsou přiměřené jejich věku. K jejich výkonu musí dát souhlas zákonný zástupce. Při zaměstnávání dětí se jedná o lehkou práci pokud:

- Neohrožuje bezpečnost, zdraví a vývoj dětí.
- Neomezuje jejich školní docházku, přípravu do školy a přípravu na budoucí povolání.

Děti nesmějí pracovat více než 2 hodiny denně a pokud pracují v zemědělském rodinném podniku více než 3 hodiny denně. V rámci rozložení pracovní doby během dne jsou stanoveny limity tak, že nemohou pracovat mezi 18. a 8. hodinou ranní, před školním vyučováním nebo místo školního vyučování.

Zaměstnavatel musí informovat děti a jejich zákonné zástupce o možných rizicích a opatřeních k ochraně jejich života a zdraví při práci.

Další okruh výjimek z obecného zákazu dětské práce se vztahuje na oblast kulturní, uměleckou a reklamní. V § 6 je stanoveno, že dítě, které je starší 6 let, může působit v divadelních představeních až 4 hodiny denně a to v době od 10 do 23 hodin.

Vystupovat v hudebních a jiných představeních, působit v rozhlasu, televizi, ve filmu a v reklamě nebo modelingu mohou děti od 6 let až 3 hodiny denně od 8 do maximálně 22 hodin a děti od 3 do 6 let až po dobu 2 hodin denně s omezením, že činnost mohou vykonávat jen v době od 8 do 17 hodin.

Činnost dětí v těchto oblastech podléhá povolení dozorčího úřadu. Úřad v povolení určí, jak dlouho, ve kterém čase a ve kterých dnech může být dítě činností zaměstnáváno, dále kdy musí mít přestávky při práci a maximální dobu každodenního pobytu na místě zaměstnání.

Dozorčí úřad musí vydání povolení konzultovat s příslušným orgánem péče o mládež. Nutný je i písemný souhlas zákonného zástupce s konkrétní činností dítěte. Dozorčímu úřadu musí být také předloženo lékařské potvrzení, které není

starší než tři měsíce a podle kterého neexistují rizika ohrožení zdraví dítěte při vykonávání takovéto činnosti.

Činnost v umělecké, kulturní a reklamní oblasti mohou děti vykonávat jedině, pokud není zanedbávána jejich školní docházka a není ohrožen jejich školní postup. Po skončení práce musí být proto dodrženo nepřetržité volno alespoň po dobu 14 hodin. Při práci musí být nad dítětem ustanoven trvalý dohled a měl by být zajištěn také jeho doprovod do práce a z práce.

Německo využilo i další výjimku, kterou umožňuje směrnice o ochraně mladých lidí v práci a za stanovených podmínek povolilo i jiné lehké práce dětí od 13 let vedle možnosti jejich kulturní, umělecké a reklamní činnosti.

V zákoně se hovoří o „zaměstnávání dětí“. Vyplývá to především ze zařazení této úpravy do zákona na ochranu pracující mládeže, který je hlavně předpisem upravujícím zvláštní podmínky zaměstnávání mladistvých.

Co se týče úpravy pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, ti podle § 8 tohoto zákona v souladu s evropskou směrnicí nemohou obecně pracovat více než 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Z tohoto ustanovení povoluje zákon pouze několik přesně vyjmenovaných výjimek.

V ustanoveních § 11 až 21 jsou zakotvena některá speciální omezení týkající se pracovní doby mladistvých zaměstnanců. Jsou zde upraveny také přestávky v práci, práce o sobotách a práce o nedělích a ve státní svátky a dovolená mladistvých.

Zákoník v § 22 až 31 dále vyjmenovává množství omezení a zákazů týkajících se práce mladistvých v určitých odvětvích. V ustanoveních § 32 až 46 je zakotvena speciální úprava, která se týká sledování zdravotního stavu a poskytování lékařské péče mladistvým zaměstnancům.

I úprava pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců je tedy v německém právním řádu plně v souladu s podmínkami směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

## Závěr

Ve své rigorózní práci jsem se snažila zejména rozebrat současnou platnou právní úpravu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte a zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Snažila jsem se také komplexně vykreslit nejen vývoj této právní úpravy na našem území a zhodnotit ji, ale zabývala jsem se i nejdůležitějšími mezinárodními dokumenty, které se týkají této problematiky, a to zejména mezinárodními smlouvami přijatými mezinárodními organizacemi jako je Mezinárodní unie pomoci dětem, Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy. Samostatnou kapitolu jsem také věnovala právní úpravě zakotvené v předpisech Evropské unie. Tuto problematiku jsem také stručně porovnávala s právní úpravou v jiných státech Evropské unie, konkrétně na Slovensku a v Německu.

Při psaní rigorózní práce jsem se potýkala s několika problémy. Hlavním z nich je skutečnost, že právní úprava umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí je na našem území úpravou poměrně mladou. V odborných publikacích nebo člancích, které se například zabývají zaměstnáváním některých zvláštních skupin osob, není tato problematika rozebírána také proto, že úprava činnosti dítěte, na rozdíl od zaměstnávání mladistvých zaměstnanců, není podle našeho právního řádu považována za pracovněprávní vztah. Nelze zde hovořit o práci a náš právní řád proto používá termín „činnost dětí“. Hlavním zdrojem informací pro tuto část mé práce byly tedy články v časopisech, které komentovaly přijetí zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákoníku práce č. 262/2006 Sb., případně nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a dále komentáře k zákonům nebo stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí k tomuto tématu.

Naše právní úprava vychází na jedné straně ze zákazu závislé práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku a na straně druhé z podrobně upravených podmínek pro kulturní, umělecké, sportovní a reklamní činnosti dětí, které nejen vzhledem k přínosu, zejména kulturnímu, který tato činnost dětí poskytuje společnosti, zakázat nelze. Česká republika se tak řadí k vyspělým státům, které garantují dětem ochranu před

nucením k práci nepřiměřené jejich věku. Klade se důraz na to, aby děti před dokončením povinné školní docházky měly hlavně čas se věnovat škole a svým zájmům a také, aby povolovaná činnost dětí neměla vliv na jejich fyzické ani psychické zdraví. Náš právní řád nešel cestou povolení i jiných lehkých prací dětí, které by mohly být vykonávány za stanovených podmínek už od 13 let tak, jak to umožňuje směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, na základě které této možnosti využilo například Německo a jak tomu mohlo být v navrhovaném zákoně o ochraně dětí při práci z roku 2002.

Na rozdíl od právní úpravy kulturní, umělecké, sportovní a reklamní činnosti dětí, která je v České republice poměrně mladá, byla právní úprava pracovních podmínek mladistvých v podobě velice blízké současnému právnímu stavu zakotvena už v zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Mladiství tvoří podstatnou část pracovní síly ve společnosti. Vzhledem k jejich nedokončenému fyzickému i duševnímu vývoji je důležité, aby nedocházelo k jejich nadměrnému přetěžování pracemi fyzicky nebo psychicky náročnými. V zákoníku práce stejně jako v jeho prováděcích právních předpisech je tedy zakotveno mnoho zákazů a povinností, které zaměstnavatel při jejich zaměstnávání musí respektovat a plnit. Naše právní úprava je srovnatelná s pojetím této problematiky ve slovenském zákoníku práce. V Německu je zaměstnávání mladistvých obsaženo společně s prací dětí v samostatném zákoně.

Právní úprava tématu mé rigorózní práce se v poslední době změnila zejména přijetím nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Právní úprava kulturní, umělecké, sportovní a reklamní činnosti dětí a úprava zvláštních pracovních podmínek mladistvých je v současné době v souladu s Českou republikou přijatými mezinárodními smlouvami i se směrnicí Rady Evropské unie č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Jako nedostatek současné právní úpravy lze hodnotit skutečnost, že v současné době neexistuje ochrana mladistvých při výkonu práce v občanskoprávních vztazích nebo autorskoprávních vztazích, tedy mladistvých

zaměstnanců nepracujících podle zákoníku práce, kterou opět předpokládal navrhovaný zákon o ochraně dětí při práci z roku 2002.

Právní úpravu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. stejně jako právní úpravu zvláštních pracovních podmínek mladistvých v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., lze ale hodnotit jako plně dostatečnou. Problém může podle mého názoru nastat spíše při kontrole dodržování platné právní úpravy. Ta je někdy na některých místech poměrně přísná zejména k provozovatelům činnosti, kteří z tohoto důvodu mohou mít často tendenci právní úpravu nedodržovat.



## Seznam zkratk

OSN	Organizace spojených národů
MOP	Mezinárodní organizace práce
UNICEF	Dětský fond Organizace spojených národů
EU	Evropská unie
Úřad	Státní úřad inspekce práce
Inspektoráty	Oblastní inspektoráty práce
Nový zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Starý zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

## Seznam použité literatury

### Publikace:

1. MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003. 673 s. ISBN 80-7201-433-1.
2. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0.
3. LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Praha: Anag, 2003. 231 s. ISBN 80-7263-169-1.
4. VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, a. s., 2007, 472 s. ISBN 80-7357-224-9.
5. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
6. JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Polygon, 2006. 840 s. ISBN 80-7273-137-8.
7. SPIRIT, M., et al., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení: Právo v podnikání 4*, 1. vydání, Praha: Prospectum, 1999, s. 115, ISBN 80-7175-079-4.
8. THURZOVÁ, M. a kol. *Nový Zákoník práce – Komentář*. 1. vydání. Šamorín: Heuréka, 2001. ISBN 80-968567-2-3.
9. ANDRAŠČÍKOVÁ, M., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Anag, 2012. 1238 s. ISBN 987-80-7263-713-3.
10. LINGEMANN, S., STEINAU-STEINRÜCK, R., MENGEL, A. *Employment and Labor Law in Germany*. München: Verlag C. H. Beck, 2003. ISBN 960-15-0486-9.
11. LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2005. 271 s. ISBN 80-7263-264-7.

12. KOTTNAUER, A., KUBÍČKOVÁ, D. *Zákon o inspekci práce komentář*. Praha: ASPI a.s., 2006. ISBN 80-7357-181-1.
13. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: A. Čeněk, 2010.

### **Články:**

1. NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (1. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 5.
2. NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, s nímž zápolí celý svět (2. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 6.
3. NOVOTNÁ, V. *Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (3. část)*. Právo a rodina, 2002, č. 7.
4. JOUZA, L., KERNÁ D. *Práce dětí v České republice ve světle práva Evropské unie*. Práce a mzda, 2003, č. 7-8.
5. TOMANDLOVÁ, L., KOTTNAUER, A. *Nový zákoník práce a navazující zákony*. Právo pro podnikání a zaměstnání.
6. SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy, 2007, č. 2.
7. JAKUBKA, J. *Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích*. Práce a mzda, 2007, č. 10.
8. HŮRKA, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011, č. 10.
9. ŠUBRT, B. *První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce*. Práce a mzda, 2008, č. 4.
10. JAKUBKA, J. *Novela zákoníku práce od roku 2012, Zpráva o stavu připravované novely zákoníku práce*. Práce a mzda, 2011, č. 6.
11. JÍLEK, D. *Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte*. Právník, 1990, č. 4.
12. BAYEROVÁ, M. *Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhrošších forem dětské práce*. Právo a rodina, 2003, č. 5.
13. BAYEROVÁ, M. *Obecná charakteristika Úmluvy o právech dítěte*. Právo a rodina, 2000, č. 5.

14. BAYEROVÁ, M. *Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte*. Právo a rodina, 2003, č. 9.
15. GALVAS, M. *K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku*. Právník, 2006, č. 9.
16. JOUZA, L., MARČÁKOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti*. Práce a mzda, 2004, č. 8-9.
17. JOUZA, L. *Zákaz dětské práce v novém zákoně o zaměstnanosti*. Právo a rodina, 2002, č. 7.
18. JOUZA, L. *Změny v předpisech po přijetí nového zákona o zaměstnanosti* *Novela zákoníku práce*. Práce a mzda, 2004, č. 10-11.
19. ŠUBRT, B. *Inspekce práce – právní úprava a její klady a zápory*. Práce a mzda, 2005, č. 11.
20. LUŽNÁ, R. *Pracovní podmínky mladistvých*. Právo a rodina, 2005, č. 3.
21. ŠTANGOVÁ, V. *Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích*. Pocta Doc. JUDr. Jaroslavu Hrobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám. Praha: Karlova univerzita v Praze, 2007. ISBN 978-80-85889-85-7.
22. POLÁŠEK, J., KALENSKÁ, M. *Učební Poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých*. Práce, 1967.
23. NOVÁKOVÁ, J., ŠILHOVÁ, K. *Práce zakázané ženám a mladistvým*. Práce, 1984.
24. GALVAS, M. *Poznámky k některým ústavním aspektům současného českého pracovního práva*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 11.
25. JAKUBKA, J. *Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu*. Práce a mzda, 2008, č. 8.
26. BUKOVJAN, P. *Úprava pracovněprávních vztahů na Slovensku po posledních novelách zákoníku práce*. Práce a mzda, 2004, č. 3-4.
27. JOUZA, L. *Nový zákon o inspekci práce, účinný od 1. července 2005*. Práce a mzda, 2005, č. 7-8.
28. BUKOVJAN, P. *Ještě k zákonu o inspekci práce*. Práce a mzda, 2005, č. 10.
29. NOVOTNÁ, V. *Změny v zákoně o rodině a v dalších předpisech o sociálně-právní ochraně dětí*. Právo a rodina, 2004, č. 10.
30. BAYEROVÁ, M. *Rada Evropy a práva dítěte*. Právo a rodina, 2004, č. 9.

31. BARANCOVÁ, H. *K pojmu zaměstnanec*. Právník, 2004, č. 3.

**Internet:**

1. Portál Organizace spojených národů. Dostupné na: <http://www.osn.cz>.
2. Portál Evropské unie. Dostupné na: <http://europa.eu>.
3. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz>.
4. Portál Mezinárodního programu pro odstranění dětské práce. Dostupné na: <http://www.ilo.org>.

## Seznam právních předpisů

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
3. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
4. Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.
5. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
6. Listina základních práv a svobod vyhlášená ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
7. Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některá zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.
8. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
9. Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).
10. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
11. 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.
12. Zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů.
13. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).
14. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
15. Nález Ústavního soudu České republiky č. 116/2008 Sb.

16. Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
17. Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
18. Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů.
19. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích.
20. Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.
21. Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
22. Zákon č. 253/2005 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o inspekci práce.
23. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).
24. Zákon č. 90/2012, o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).
25. Zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech).
26. Císařský patent č. 227/1859 ř. z., jímž se vydává řád živnostenský.
27. Obecný zákoník občanský č. 946/1811 Sb.z.s.
28. Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.
29. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
30. Zákon č. 40/1964, občanský zákoník.
31. Zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí.

32. Směrnice Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.
33. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.
34. Mezinárodní pakt o hodpodářských, sociálních a kulturních právech.
35. Úmluva MOP č. 138, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání z roku 1919.
36. Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce z roku 1999.
37. Deklarace práv dítěte z roku 1959.
38. Úmluva o právech dítěte z roku 1989.
39. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
40. Evropská sociální charta z roku 1961.
41. Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996.
42. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.
43. Zákon č. 311/2001 Z. Z., zákonník práce.
44. Zákon na ochranu pracující mládeže (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) z roku 1976.



**Příloha: Žádost o povolení činnosti dítěte**

**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 <sup>1)</sup> :	Státní občanství:		
Povinná školní docházka bude zahájena dne <sup>2)</sup> :			
Povinná školní docházka bude ukončena dne <sup>3)</sup> :			
Adresa bydliště <sup>4)</sup> – obec:		Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:	

<sup>1)</sup> Jen pokud bylo přiděleno.

<sup>2)</sup> Vyplňte u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku.

<sup>3)</sup> Vyplňte u dítěte staršího 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku.

<sup>4)</sup> 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 <sup>1)</sup> :	Státní občanství:		
Adresa bydliště <sup>4)</sup> - obec:		Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:	
Kontaktní adresa <sup>5)</sup> - obec:		Část obce:	
Kontaktní telefon <sup>+</sup> :			
Ulice:	Číslo:	PSČ:	

<sup>4)</sup> Uveďte trvalý pobyt na území ČR nebo místo, kde se na území ČR zdržujete.

<sup>5)</sup> Vyplňte, není-li totožná s adresou bydliště.

**V** ..... dne ..... **podpis zákonného zástupce dítěte**

**C) Souhlas dítěte<sup>6)</sup>:**

Souhlasím s vykonáváním níže uvedené činnosti.	
<b>V</b> ..... dne	..... <b>podpis dítěte</b>

<sup>6)</sup> 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<sup>7)</sup>:**

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.	
<b>Datum vydání posudku:</b>	<b>razítko a podpis lékaře</b>

<sup>7)</sup> 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:

Právnícká osoba:		
Obchodní firma nebo název:		
Právní forma:	IČ:	
Sídlo:		
Příjmení, jméno, titul osoby oprávněné jednat jménem právnické osoby a kontaktní telefon <sup>*)</sup> :		
Fyzická osoba podnikající:		
Obchodní firma nebo jméno:		
Příjmení:	Jméno, popřípadě jména:	Titul:
Rodné číslo:	IČ <sup>8)</sup> :	Kontaktní telef. <sup>*)</sup> :
Místo podnikání:		
U zahraniční osoby umístění organizační složky v ČR:		

<sup>8)</sup> Vyplňte, pokud bylo identifikační číslo přiděleno.

<sup>\*)</sup> Vyplnění těchto údajů je dobrovolné.

#### H) Údaje o činnosti, kterou bude dítě vykonávat<sup>9)</sup>:

Druh činnosti:
Místa výkonu činnosti a charakteristika pracovních podmínek a pracovišť:

<sup>9)</sup> Bude-li dítě vykonávat více druhů činností, uveďte charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť pro každý druh činnosti zvlášť.

#### I) Doba výkonu činnosti<sup>10)</sup>:

Datum zahájení činnosti:	Datum ukončení činnosti <sup>11)</sup> :
--------------------------	--

<sup>10)</sup> Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích.

<sup>11)</sup> Uveďte datum, nebo dobu v měsících.

V

dne

razítko a podpis provozovatele činnosti

## **Summary**

The purpose of my thesis is to analyse the legal regulation of artistic, cultural, advertising and sporting activity of children and working conditions of youthful employees.

The thesis is composed of six chapters, each of them dealing with different aspects of artistic, cultural, advertising and sporting activity of children or working conditions of youthful employees.

Chapter one describes the historical evolution of work of children and youthful employees in area of the Czech Republic. This chapter is subdivided into four parts according to the main historical periods. I also analyse the judgment of the Constitution Court number 116/2008 Sb. and others amendments of Labour Code number 262/2006 Sb. In this chapter.

Chapter two reports on the international legal regulation of young people's work. Chapter is divided into three parts according to the three main international organisations focused on work of children and young people. These organisations are International Union of Aid to Children, United Nations Organization (and its specialized agencies International Labour Organization and United Nations Children Fund) and Council of Europe. There is also pointed out the International Program on the Elimination of Children Labour.

Chapter three relates to the European legislation, mainly to the Council Directive number 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work.

Chapter four examines relevant Czech legislation of artistic, cultural, advertising and sporting activity of children which is included in the Civil Code number 89/2012 Sb., in the Act on Labour Inspection number 251/2005 Sb. and mainly in the Act of Employment number 435/2004 Sb. The subchapter referring to the legal regulation of children work in the Act of Employment firstly explains the basic terminology used in this part of thesis and then deals with different problems related to artistic, cultural, advertising and sporting activity of children such as the permission for work for children, safe working conditions for children, compensation of the damage and the prohibition of work of children.

Chapter five describes appropriate Czech legislation of working conditions of youthful employees, which is currently included in the Labour Code number 262/2006 Sb., but the chapter also refers to the Declaration of Basic Rights and Freedoms, the Civil Code, the Act of Employment and the Act of Labour Inspection. This chapter defines the basic terminology used in connection with the legal regulation of working conditions of youthful employees and then highlights the statutory duties of employers, explicates the term “adequacy of works for young people” and points out the prohibitions in the field of employment of young persons. In this chapter, there is also illustrated the difference between the legal regulation in Labour Code number 65/1965 Sb. and Labour Code number 262/2006 Sb.

Chapter six concentrates on the comparison of the legal regulation of artistic, cultural, advertising and sporting activity of children and working conditions of youthful employees in different European countries, specifically in Slovakia and Germany.

In conclusion I mention problems I had to solve when writing this thesis and I evaluate Czech regulation of artistic, cultural, advertising and sporting activity of children and working conditions of youthful employees in European context.

## **Abstrakt**

Tato práce pojednává o právní úpravě umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte a zvláštních pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců. Úvodní kapitoly se zabývají vývojem této právní úpravy na území České republiky, jejími mezinárodními aspekty a právní úpravou této problematiky v Evropské unii.

Těžiště práce je zaměřeno na současnou právní úpravu činnosti dětí a práce mladistvých v České republice, zejména v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku. Pozornost je věnována také srovnání české právní úpravy s právní úpravou na Slovensku a v Německu.

## **Abstract**

This thesis analyses the legal regulation of artistic, cultural, sporting and advertising activity of children and working conditions of youthful employees. The first chapters deal with the historical evolution of this legal regulation in the area of the Czech Republic, international legal regulation and legal regulation in the European Union.

The focus of this thesis is laid on the contemporary legal regulation of work of children and youthful employees, especially in relation with the Act of Employment number 435/2004 Sb., the Labour Code number 262/2006 Sb. and the Civil Code number 89/2012 Sb. Attention is also paid to the comparison of this legal regulation in Slovakia and Germany.

## **Název rigorózní práce/ Title of the Thesis**

Právní úprava práce dětí a mladistvých

Legal Regulation of Work of Children and Young Employees

## **Klíčové pojmy / Key Words**

The artistic, cultural, advertising and sporting activity of children

Umělecká, kulturní, reklamní a sportovní činnost dětí

Working conditions of youthful employees

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců