

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Téma: Zvláštní pracovní podmínky
mladistvých**

Special working conditions of juveniles

Vedoucí rigorózní práce : JUDr. Věra Štangová, CSc.

Mgr. Jakub Hroneš

Sadová 86, Nechanice 503 15

květen 2009

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

Mgr. Jakub Hroneš

Rád bych poděkoval vedoucí své rigorózní práce JUDr. Věře Štangové, CSc., za čas, který mi věnovala, za trpělivost, s jakou mi vysvětlovala obsahovou stránku mé rigorózní práce a zodpovídala mé jednotlivé dotazy.

PŘEHLED OSNOVY:

ÚVOD:.....	- 1 -
1. KAPITOLA: HISTORICKÝ PŘEHLED VÝVOJE PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH	4
2. KAPITOLA: VÝVOJ MEZINÁRODNÍ OCHRANY PRÁV MLADISTVÝCH	9
2.1 PRAMENY V OBLASTI MEZINÁRODNÍHO PRÁVA.....	9
2.2 PRAMENY V OBLASTI EVROPSKÉHO PRÁVA	16
3. KAPITOLA: ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH.....	23
3.1 ÚSTAVNÍ ZAKOTVENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK MLADISTVÝCH.....	23
3.2 OBECNÉ POJMY	27
3.3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ VŮČI MLADISTVÝM	32
3.4 PŘIMĚŘENOST PRACÍ PRO MLADISTVÉ.....	36
3.5 PRÁCE ZAKÁZANÉ MLADISTVÝM	38
3.6 ZÁKAZY STANOVENÉ VYHLÁŠKOU MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ.....	49
č. 288/2003 SB.....	49
3.7 LÉKAŘSKÁ VYŠETŘENÍ MLADISTVÝCH	52
4. KAPITOLA: VÝKON ČINNOSTI DĚTÍ PODLE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB. A VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRÁCE DĚTÍ MLADŠÍCH 15 LET	54
4.1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....	54
4.2 VÝKON ČINNOSTI DĚTÍ PODLE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.	57
4.2.2 Výkon činnosti dítěte	59
4.2.3 Povolení k výkonu činnosti dítěte.....	60
4.2.4 Zákazy výkonu činnosti dítěte	64
4.2.5 Kontrolní činnost úřadů práce.....	65
4.2.6 Náhrada škody	66
5. KAPITOLA: PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH V PRAXI	69
5.1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH V PRAXI A JEJÍ PŘÍČINY	69
5.2 ČINNOST ÚŘADU PRÁCE V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM MLADISTVÝCH ..	73
5.3 REKVALIFIKAČNÍ KURZY PRO MLADISTVÉ	76
5.4 DŮVODY VEDOUcí K PŘEDČASNÉMU UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ	79
5.5 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ SALINGER.....	81
5.6 VÝKON ČINNOSTI DĚTÍ V PRAXI.....	85
ZÁVĚR:	86
RESUMÉ:	90

SEZNAM LITERATURY

Úvod:

Téma mé rigorózní práce jsem si vybral proto, že mě tato problematika velmi zaujala. Ve své rigorózní práci se zajímám, zda-li je v dnešní moderní době práce mladistvých a výkonu činnosti dětí stále využíváno a v jaké míře, jaká je situace na trhu práce a zda-li mladiství dávají přednost studiu na středních školách či se spokojí se základním vzděláním a naleznou si zaměstnání. V případě, že si naleznou zaměstnání, tak jaké povinnosti ukládá zákoník práce zaměstnavatelům v souvislosti s jejich zaměstnáváním. Do jaké míry mají mladiství výhodnější pracovní podmínky oproti ostatním zaměstnancům a jak náš právní řád chrání zdravý psychický a fyzický vývoj mladistvých zaměstnanců.

Pracovní podmínky dětí a mladistvých jsou právně upravovány již několik století. Zajímal jsem se o to, jak se v průběhu posledních dvou set let měnila právní úprava pracovních podmínek dětí a mladistvých, tj. jaký vývoj předcházel dnes platnému zákoníku práce. Myslím si, že pro dobré pochopení platné právní úpravy je nutné znát, jak probíhal její vývoj. Právě tomuto vývoji se věnuji v první kapitole své rigorózní práce.

Ve druhé kapitole se zabývám mezinárodními organizacemi a právními dokumenty, které ovlivnily vývoj naší právní úpravy. Nezapomněl jsem se věnovat evropskému právu, jehož aplikační přednost významně přispívá k modifikaci právního řádu České republiky.

Ve třetí kapitole se zabývám platnou právní úpravou zvláštních pracovních podmínek mladistvých. Postupuji od ústavních základů zvláštních pracovních podmínek přes definici obecných pojmů jako jsou „mladistvý“, „mládež“ a „nezletilý“ až ke konkrétním příkazům, zákazům a povinnostem

zaměstnavatelů vůči mladistvým zaměstnancům stanovených zákoníkem práce a dalšími právními předpisy. Dále se věnuji přiměřenosti prací pro mladistvé a lékařským prohlídkám, které mladiství musí absolvovat. Ve své rigorózní práci uvádím rozdíly pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců od pracovních podmínek ostatních zaměstnanců, práce a pracoviště zakázané mladistvým a další opatření, která mají za cíl zajistit mladistvým větší ochranu v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k tomu, že od 1.1.2007 platí nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., uvedl jsem ve své rigorózní práci ustanovení, která touto změnou pozbyla platnost. Považoval jsem to za nutný exkurz pro posouzení vývoje právní úpravy a pro zdůraznění změn v novém zákoníku práce. Kromě zákoníku práce jsem se ve třetí kapitole věnoval úpravě pracovních podmínek mladistvých stanovených vyhláškou Ministerstva zdravotnictví ČR č. 288/2003 Sb., která rozšiřuje okruh prací a pracovišť zakázaných zákoníkem práce.

Ve čtvrté kapitole se věnuji výkonu činnosti dětí, která je upravena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb. Jedná se o výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti osobami mladšími 15 let a osobami staršími 15 let s nedokončenou povinnou školní docházkou. Věnuji se výkonu činnosti dětí, jeho povolování, zákazům, kontrolní činnosti úřadů práce a náhradám škod způsobených dětmi při výkonu činnosti. Vzhledem ke skutečnosti, že se zde jedná o děti, náleží jim maximální míra ochrany při výkonu těchto činností. Právě proto jsem této důležité problematice věnoval samostatnou kapitolu.

V závěrečné páté kapitole se zabývám problematikou zaměstnávání mladistvých v praxi. Především jsem se zaměřil na zprostředkování zaměstnání ze strany úřadů práce. Z tohoto důvodu jsem navštívil Úřad práce v Hradci Králové, abych o této problematice získal určité informace. Zajímalo mě, z jakého důvodu mladiství nepokračují dále ve studiu a raději si po

absolvování základní školy hledají zaměstnání a jaký je zájem o mladistvé pracovníky ze strany zaměstnavatelů. Na konci této kapitoly uvádím několik možných způsobů řešení zjištěných problémů.

V závěru své rigorózní práce se zamýšlím nad platnou právní úpravou zvláštních pracovních podmínek mladistvých a výkonu činnosti dětí, jejími klady i nevýhodami a nad možným řešením zjištěných nedostatků.

1. kapitola: Historický přehled vývoje právní úpravy zaměstnávání mladistvých

Počátky ochranného zákonodárství v oblasti zaměstnávání dětí sahají do doby vlády Josefa II. V roce 1786 byl přijat **Dvorský dekret**, který stanovil základní požadavky na hygienu pracujících dětí a zavedl nedělní pracovní klid. Tento dekret položil základy ochranného zákonodárství, které bylo též nazýváno „tovární zákonodárství“.

Dvorský dekret z roku 1842 povolil zaměstnávání dětí až od 9 let za předpokladu, že navštěvovaly školu alespoň 3 roky, a od 12 let, pokud nenavštěvovaly školu vůbec. Pracovní doba byla nastavena pro děti od 12 let na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně.¹⁾

V hornictví byly pracovní podmínky dětí upraveny **Horním zákonem z 23.5.1854 publikovaným pod číslem 146 ř.z.**, který byl roku 1884 doplněn nařízením číslo 25 ř.z.. Tento zákon odstraňoval staré právní řády, které vyrůstaly z tradic feudálního horního práva. Horní zákon připouštěl dětskou práci v neomezené míře. Zavazoval vlastníky dolů pouze k vydání pracovního řádu, který musel pod hrozbou peněžité pokuty dodržovat. Roku 1884 byl přijat **zákon číslo 115 ř.z. o úpravě pracovních poměrů v hornictví**, jenž omezoval dětskou práci. Na jeho základě byla povolena práce dětí již od 12 let, a to od 14 let věku pouze na povrchu a se souhlasem rodičů. Děti nesměly pracovat v noci a o nedělích.

Ministerské nařízení číslo 146/1907 ř.z. ponechalo tuto úpravu v platnosti s tím, že se mělo dbát na správné rozdělení pracovní doby, aby nebránila školní docházce a aby byly dodržovány pracovní přestávky. Dětem

¹⁾ Bělina M., Pracovní právo, díl 2., C.H.Beck 2004, str. 17

byla zakázána noční práce v době od 20 do 5 hodin. Dívky do 18 let směly být zaměstnávány jen na povrchu, jinak však neomezeně. K omezení, resp. vyloučení práce dětí došlo přes neochotu vlády tím způsobem, že si to vynutily horní organizace a zejména rozvoj důlní techniky. V roce 1907 podle vládního zjištění pracovalo v hornictví pouze 18 dětí a v roce 1908 již jen 5 dětí.

Živnostenský řád číslo 227/1859 ř.z. upravoval využívání dětské práce tak, že zakázal zaměstnávání dětí do 10 let v průmyslových podnicích a stanovil maximální délku pracovní doby pro děti mladší 14 let na 10 hodin denně, pro děti do 16 let na 12 hodin. Dětem do 16 let zakázal práci v noci, ale povolil výjimku u nepřetržitých provozů pro děti do 16 let. Tyto předpisy se však nevztahovaly na zemědělství, školství, lesnictví, hornictví, dopravu, domácí průmysl atd. Výše uvedené právní předpisy zahrnovaly pouze podniky, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců. Významné změny přinesla až novela živnostenského řádu z roku 1885, která zkrátila pracovní dobu dětem mezi 12 až 14 lety na 8 hodin denně. Zakázáno bylo využívání dětí mladších 14 let na práci v továrnách. Děti mladší 16 let směly vykonávat pouze lehčí práce, přičemž v tomto případě byla pracovní doba omezena na 11 hodin denně.²⁾

Dne 19.12.1918 byl přijat **zákon číslo 91/1918 Sb. o 8 hodinové pracovní době**, který v ustanovení § 10 a 11 upravoval zaměstnávání mladistvých zaměstnanců. Bylo zakázáno zaměstnávat děti, pokud neukončily povinnou školní docházku a nedovršily 14 let věku v podnicích podrobených živnostenskému řádu nebo po živnostensku provozovaných, v podnicích provozovaných státem, hornických podnicích a dalších. Mladiství zaměstnanci mužského pohlaví do 16 let a ženského pohlaví do 18 let směly být využíváni jen k lehkým pracím, které nepoškozovaly jejich zdraví a nepřekážely jejich

²⁾ Malý K., Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Linde 2003, str. 294-297

tělesnému vývoji. Na práci v podzemí směli být využíváni pouze muži. Práci v noci směli vykonávat pouze muži starší 18 let. Ženám byla práce v noci zakázána. Mladiství zaměstnanci nesměli pracovat nepřetržitě více jak 4 hodiny, pak následovala alespoň čtvrt hodinová pracovní přestávka.

Práci dětí se také zabýval **zákon číslo 420/1919 Sb. o práci dětí**. Zákon měl zamezit zaměstnávání dětí mladších 14 let za plat anebo pravidelně byt' i bez zvláštní odměny. Práci dětí nebyly činnosti za účelem vyučování, výchovy a rovněž využívání dětí k ojedinelým úkonům. Vlastní děti směly být pověřovány lehkými úkony v domácnosti. Z toho vyplývá, že zákon rozeznával v ustanovení § 3 děti vlastní a cizí. Vlastními dětmi byly děti, které žily ve společné domácnosti se zaměstnavatelem a byly s ním příbuzensky spřízněny. Ostatní děti byly dětmi cizími. Ve dnech školní výuky směly děti pracovat maximálně 2 hodiny. V průběhu školních prázdnin nesměly děti pracovat víc než 4 hodiny denně, v zemědělství a v domácnosti nesměly pracovat víc než 6 hodin denně. Při práci v zemědělství a v domácnosti náležel dětem nepřetržitý noční klid 10 hodin denně. V ustanovení § 4 bylo povoleno zaměstnávání dětí starších 10 let v zemědělství a v domácnosti, ale pouze lehkými pracemi. Využívání dětí od 12 do 14 let věku k práci či jinak je zaměstnávání bylo dovoleno jen, pokud tím nebylo ohrožováno jejich zdraví, mravní vývoj a pokud to nebránilo povinné školní docházce. Zákon také stanovil, kolik hodin denně může dítě mladší 14 let pracovat. Dále zákon vymezil provozovny a zaměstnání, ve kterých je práce dětem zakázána. Bylo to např. ve výčepech, lomech, cihelnách, závodech chemického průmyslu, na stavbách, při obsluze nebezpečných strojů a při výkonu nebezpečných činností. Ten, kdo zaměstnával cizí děti, měl ohlašovací povinnost vůči obecnímu úřadu ve svém bydlišti a také měl povinnost vést záznamy o zaměstnávaných dětech pro potřeby státního dozoru. I obecní úřady měly povinnost vést evidenci zaměstnaných dětí. Tento zákon byl zrušen až zákoníkem práce č. 65/1965 Sb.

V roce 1931 začaly vznikat poradní sbory pro ochranu pracující mládeže. Tyto sbory měly funkci informativní a iniciativní, což znamená, že se zabývaly náměty na zlepšení pracovního zákonodárství týkajícího se mladistvích a navrhovaly eventuální změny.²⁾

Od 1.1.1966 nabyly účinnosti **zákoník práce 65/1965 Sb.** Zákoník práce se vyznačoval čtyřmi hlavními rysy: 1. **jednotností**, protože provedl jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi; 2. **komplexností**, neboť upravoval skoro všechny otázky pracovněprávních vztahů; 3. **kogentností**, protože obsahoval převážně kogentní normy, od nichž se nebylo možno odchýlit, a 4. **osamostatněním právní úpravy od občanského a správního práva**, z nichž pracovní právo vzniklo.¹⁾ Tento zákon upravoval zaměstnávání mladistvých zaměstnanců, čímž se podle ustanovení § 274 odst. 2 zákoníku práce rozuměl zaměstnanec mladší 18 let. Tato věková hranice byla stanovena pevně, protože nebylo možné zkoumat psychickou a fyzickou vyspělost každého zaměstnance samostatně. Dolní věková hranice pro zaměstnávání mladistvých výslovně stanovena nebyla, ale ustanovení § 11 odst. 1 zákoníku práce stanovilo, že způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesměl sjednat den nástupu do práce, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku. Pro tyto zaměstnance zákoník práce upravoval zvláštní pracovní podmínky, které se týkaly sjednávání a ukončení pracovního poměru, délky pracovní doby, přestávek v práci, práce zakázané mladistvým, poskytování lékařské péče. V praxi docházelo k tomu, že i osoby mladší 15 let vykonávaly specifické

²⁾ Malý K., Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Linde 2003, str. 410

¹⁾ Bělina M., Pracovní právo, díl 2., C.H.Beck 2004, str. 22-24

činnosti, na které se zákoník práce nevztahoval. Na to zákoník práce reagoval v ustanovení §11 odst. 2 zákoníku práce tak, že práce fyzickým osobám mladším 15 let a osobám starším 15 let, které neukončily povinnou školní docházku, byla zakázána. Tyto osoby mohly vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanoveným zvláštním právním předpisem. Tím byl **zákon číslo 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti**.³⁾

³⁾ Jakubka J., Michal P., Špundová E., Tomandlová L., Zákoník práce s komentářem, ANAG 2005, str. 36

2. kapitola: Vývoj mezinárodní ochrany práv mladistvých

2.1 *Prameny v oblasti mezinárodního práva*

Počátky mezinárodní ochrany práv dítěte sahají do počátku 20. století. Jsou spojeny s činností mezivládních a nevládních mezinárodních organizací, které v této době vznikaly. Mezi první smlouvy pojednávající o mezinárodní ochraně práv dítěte patří smlouvy potlačující obchod s dívkami a dětmi. Další aspekty ochrany dítěte byly upraveny mezinárodními smlouvami, které vznikaly na půdě **Mezinárodní organizace práce (ILO)** v roce 1919. Byl stanoven nejnižší věk pro nástup do práce, dále byla omezována noční práce dětí či byly stanoveny povinné lékařské prohlídky. Tyto smlouvy povolily zaměstnávání dětí nižšího věku (12-13 let), čímž neodstranily využívání dětské práce.

Státy se začaly sdružovat do mezinárodních organizací za účelem pomoci dětem. V roce 1919 byl založen **Americký ústav pro ochranu dětí v Montevideu**, který pod názvem **Instituto Interamericano del Niño** dnes působí jako specializovaná organizace **Organizace amerických států**. Roku 1920 byla v Ženevě zřízena **Mezinárodní unie pomoci dětem (UISE)**, která na svém počátku shromažďovala peníze na pomoc dětem postiženým válkou. UISE v roce 1923 připravila závazný dokument nazvaný **Deklarace práv dítěte**, jenž byl poté projednán Shromážděním Společnosti národů a vešel ve známost pod názvem **Ženevská deklarace práv dítěte**. Ačkoli nebyla mezinárodně závazná, představuje základ mezinárodní ochrany práv dítěte. Dokument odráží potřeby dítěte. Hlavní myšlenkou je, že lidstvo je povinno dát dětem to nejlepší, co má. Ženevská deklarace zahrnuje pět principů, které požadují poskytnutí možnosti normálního tělesného a duševního rozvoje

dítěte, dále zajištění pomoci dětem v tíživé sociální situaci (hlad, nemoc, válka, živelná pohroma, ztráta rodinného prostředí), přípravu dítěte k samostatnému životu a nevyhnutelnost jeho ochrany před hospodářským a jiným vykořisťováním. Poslední princip se zaměřuje na výchovu dítěte.

Deklarace podnítila regulaci práv dítěte v odvětvích trestního, občanského i správního práva řady států a inspirovala přijetí dalších mezinárodních dokumentů.

Na rozdíl Charty OSN **Všeobecná deklarace lidských práv** pojala práva jedince v celistvosti, aniž by byl opomenut status dítěte. Všeobecná deklarace lidských práv přiznává matce a dítěti nárok na zvláštní péči a pomoc. Současně zrovnoprávňuje postavení manželských a nemanželských dětí z hlediska sociální ochrany. Všeobecná deklarace zdůrazňuje nezastupitelnou roli rodiny jako přirozené a základní jednotky společnosti, která musí požívat ochrany ze strany společnosti a státu.

Tragická situace, ve které se nacházely děti po II. světové válce, ukázala potřebu mezinárodní pomoci dětem. Na základě rezoluce Valného shromáždění OSN byl založen **Mimořádný mezinárodní fond na pomoc dětem**, jehož prvotním posláním bylo poskytovat zdravotní a technické služby především dětem na evropském kontinentu. V roce 1953 se fond změnil ve stálou agenturu OSN s názvem **Dětský fond OSN (UNICEF)**.

Deklarace práv dítěte byla přijata Valným shromážděním OSN 20. listopadu 1959. Měla dokonale upravovat postavení dítěte v tehdejší době. Navazovala na Ženevskou deklaraci práv dítěte, jejíž tematiku prohloubila. V preambuli je zakotvena nutnost právní ochrany dítěte, protože jeho tělesná a duševní nezralost mu nedovoluje vést samostatný život. Toto je důvodem, proč je dětem nutné poskytovat zvláštní péči a záruky. Tento princip

představuje antidiskriminační klauzuli, která požaduje poskytnutí práv každému dítěti bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického či jiného smýšlení, národnosti nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení, ať již jeho samého nebo jeho rodiny.

V deklaraci je uvedeno deset zásad. První uznává rovné postavení dětí, manželských i nemanželských. Druhá zásada uvádí, že dítě požívá zvláštní ochrany a při zákonodárné činnosti má být akcentován zájem dítěte. Třetí princip přiznává dítěti právo na jméno a občanství. Čtvrtá zásada uvádí právo dítěte na sociální zabezpečení a na přiměřené čerpání jeho dávek. Pátá zásada se věnuje fyzicky a psychicky postiženým dětem, které vyžadují zvláštní péči. Podle šesté zásady se vyzdvihuje potřeba porozumění a lásky, bez níž se nemůže plně rozvinout osobnost dítěte. Sedmá zásada uvádí, že dítěti náleží právo na vzdělání a hry. Odpovědnost za výchovu dítěte nesou primárně rodiče. Osmý princip zavádí přednost dítěte při poskytování ochrany a pomoci. Devátá zásada toto podrobněji rozvádí. Desátá zásada předjímá cíle výchovy, kterými jsou vedení dítěte k porozumění a snášenlivosti.

Tato deklarace je právně nezávazná a má proklamativní charakter. Byla impulsem pro další kodifikaci práv dítěte na mezinárodní úrovni.

Dalšími významnými dokumenty, které se také věnovaly právům dítěte, byly oba mezinárodní pakty o lidských právech z roku 1966, jenž zakotvují práva každé lidské bytosti bez věkového rozdílu. Prostřednictvím těchto paktů se některá práva dítěte stávají právně závazná. Tak např. článek 24 Mezinárodního paktu o občanských, politických právech chrání dítě před různými formami diskriminace. Analogické záruky poskytuje článek 10 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Oba mezinárodní pakty o lidských právech ve věci postavení dítěte na sebe navazují a obsahově se prolínají.⁴⁾

Práva dítěte byla také zmíněna v **Evropské sociální chartě** z 18. října 1961, která je jedním z pilířů západoevropského systému ochrany lidských práv. Charta chrání hospodářská a sociální práva. Evropská sociální charta byla doplněna třemi dodatkovými protokoly – Dodatkovým protokolem z roku 1988, Pozměňujícím a doplňujícím protokolem z roku 1991 a Dodatkovým protokolem z roku 1995 zabezpečujícím systém kolektivních stížností. Revidovaná Evropská sociální charta byla přijata na zasedání Výboru ministrů, které se konalo ve dnech 1. až 4. dubna 1996. Tento dokument rozšiřuje okruh chráněných práv a zvyšuje ochranu dětí a mladistvých osob, pokud jde o jejich zaměstnávání. V článku 7 je upravena ochrana dětí a mladistvých z hlediska sociálních a hospodářských práv. Ochrana spočívá v zákazu jejich zaměstnávání do určitého věku, stanovení pracovních podmínek a v zajištění dalších záruk. V chartě je stanoven minimální věk pro přijetí do zaměstnání, který činí 15 let věku. Činnosti, které mohou být vykonávány před dovršením tohoto věku, musí být nenáročné a nesmí ohrožovat zdraví, morálku nebo výchovu dětí. Nebezpečné a zdraví škodlivé práce smí vykonávat pouze osoby starší 18 let.

U dětí, které ještě podléhají povinné školní docházce, nesmí tyto činnosti bránit jejich plnému vzdělávání. Charta dále stanoví maximální dobu práce pro osoby mladší 18 let. Mladistvým pracovníkům a učňům je přiznáno právo na spravedlivou mzdu.

Doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu povolání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, musí být považována za

⁴⁾ Jílek D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990, str. 365-367

část pracovního dne. Zaměstnané osoby mladší 18 let musí mít nárok na placenou dovolenou, a to v délce minimálně čtyř týdnů.

Osobám mladším 18 let je zakázáno vykonávat noční práci, výjimka je povolena pouze, pokud to stanoví vnitrostátní zákony a nařízení.

Mladistvým pracovníkům je dále zaručeno právo na pravidelnou lékařskou kontrolu, pokud pracují v odvětvích stanovených vnitrostátními zákony a předpisy, a dále zvláštní ochrana před přímým i nepřímým fyzickým i mravním ohrožením, kterému jsou pracující děti a mládež vystaveny.

Evropská sociální charta se nedotýká ustanovení jiných mezinárodních smluv, jež poskytují chráněným osobám příznivější zacházení. Ochrana poskytovaná Evropskou sociální chartou nepřekračuje běžný standard.

Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu 3. listopadu 1999 a revidovanou Evropskou sociální chartu podepsala 4. listopadu 2000.⁵⁾

Vývoj mezinárodní ochrany dětí prošel dlouhým vývojem a byl ovlivněn řadou rozličných společensko - politických událostí.

Úmluva o právech dítěte přijatá na půdě OSN koncem 70. let 20. století nevyčerpává všechna práva dítěte a zakotvuje především ta, která jsou schopna zabezpečit účinnou ochranu dítěti ve společnosti. Úmluva nenahrazuje již dříve přijaté mezinárodní smlouvy nebo platné mezinárodní obyčeje, ale doplňuje a zdokonaluje již dříve vytvořenou soustavu norem mezinárodního práva v oblasti ochrany práv dítěte. Její aplikace se řídí hlediskem příznivější aplikace, takže ustanovení smlouvy nesmí ovlivnit mezinárodní úpravu, která lépe upravuje ochranu práv dítěte.

⁵⁾ Bayerová M., Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9/2003, str. 5-7

Úmluva se skládá ze tří částí; preambule, hmotně právní úpravy a procesních pravidel. V preambuli je poukázáno na zásady vyhlášené v Chartě OSN, Všeobecné deklaraci lidských práv a v dalších mezinárodních dokumentech o lidských právech. Hmotněprávní část upravuje např. horní věkovou hranici pro určení personálního rozsahu aplikace, (dolní věková hranice stanovena není), povinnost státu chránit děti před diskriminací. Při všech postupech, jenž se týkají dětí, musí být brán ohled na jejich zájmy. Dále musí smluvní státy zabezpečit zachování života a rozvoje dítěte, zajistit životní úroveň dítěte odpovídající jeho rozvoji, uznání práva dítěte na požívání nejlepšího dosažitelného zdravotního stavu, sem patří i podpora psychického a fyzického zotavení a sociální reintegrace dítěte. Do tohoto souboru patří i právo na informace, právo na vzdělání, odpočinek, volný čas, oddechové aktivity odpovídající věku dítěte.

Úmluva pokrývá i tradiční část ochrany dítěte, která se váže k hospodářskému a sociálnímu vykořisťování dětí. Smluvní státy musí přijmout opatření k zamezení ekonomické exploataci dětí a výkonu takové práce, která brání jejich normálnímu vývoji a poškozují jejich zdraví.

Poslední část úmluvy obsahuje procesní pravidla zajišťující realizaci hmotněprávních pravidel, která jsou zařazena do předchozího oddílu.

Velmi důležitou pozici zaujímají pravidla o založení **Výboru pro práva dítěte**, který se bude skládat z deseti nezávislých odborníků, volených tajným způsobem na dobu čtyř let. Výbor pro práva dítěte je autonomní orgán, jehož hlavním úkolem je kontrolní a implementační činnost. Jeho úloha spočívá v tom, aby smluvní státy dodržovaly smluvní závazky a aby obsah dispozic smluvních norem vnitrostátní cestou převedly do praxe.

Výbor přijímá zprávy od smluvních států, ve kterých jsou uvedena opatření, která přijaly státy k provedení mezinárodních závazků. Na základě těchto zpráv vypracovává Výbor pro práva dítěte každé dva roky zprávu o své činnosti. Výbor může činit návrhy a doporučení za účelem účinného uplatňování úmluvy.

Tato úmluva upravuje téměř úplný mezinárodní standard práv dítěte, který je přijatelný pro většinu států. Jejím základním požadavkem je prosadit tento mezinárodní standard dětských práv na vnitrostátní úroveň.⁴⁾

⁴⁾ Jílek D., Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990, str.369-373

2.2 Prameny v oblasti evropského práva

Pramenem zvláštní ochrany mladistvých pracovníků v oblasti evropského práva je **směrnice Rady 94/33/ ES** ze dne 22. června 1994. Rada ES podle článku 118a Smlouvy o založení Evropského společenství přijímá směrnice, které určují minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Směrnice 94/33/ES vychází z Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků z roku 1989, zejména bodu 20, který stanoví, že až na výhrady některých lehkých prací, nesmí být minimální věk pro vstup do zaměstnání nižší, než je věk skončení povinné školní docházky, ale v žádném případě nižší než 15 let. Dále Směrnice vychází ze směrnice Rady 89/391/EHS z června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, kdy článek 15 stanoví povinnost ochrany rizikových skupin zaměstnanců proti nebezpečí, které je zvlášť ohrožuje. Rada ES proto rozhodla, že je potřebné, aby členské státy vzhledem ke zranitelnosti dětí zakázaly jejich práci a aby stanovily minimální věk pro jejich přijetí do zaměstnání, který nebude nižší než věk skončení povinné školní docházky a který není nižší než 15 let. Odchytky od zákazu práce dětí by měly být připuštěny pouze ve zvláštních případech.

V článku 4 bodu 1 Směrnice je stanovena povinnost státu přijmout nezbytná opatření pro realizaci zákazu práce dětí. Děťmi podle článku 3 písm. b) Směrnice jsou všichni mladiství, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními předpisy. Zákaz práce dětí se nevztahuje na činnosti, o kterých to stanoví vnitrostátní právní či správní předpisy. Z toho vyplývá, že při absenci vnitrostátní normy je zákaz dětské práce pro všechny členské státy bezvýhradný.

Článek 4 bod 2 Směrnice uvádí případy, ve kterých je zákaz dětské práce prolomen. Jde o případy (čl. 4 bod 2 písm. b) Směrnice), kdy děti ve věku nejméně 14 let pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, pokud je tato práce vykonávána za podmínek stanovených příslušným orgánem. Dále jde o případy, kdy děti vykonávají práce uvedené v článku 5 Směrnice (čl. 4 bod 2 písm. a) Směrnice). Zde se jedná o kulturní, uměleckou, sportovní nebo reklamní činnosti podléhající předchozímu povolení vydanému příslušným orgánem pro každý jednotlivý případ. Členské státy musí právními či správními předpisy zajistit, aby tyto činnosti nemohly škodit bezpečnosti, zdraví nebo rozvoji dětí a aby nemohly ohrozit jejich pravidelnou školní docházku, jejich účast v programech přípravy na povolání nebo v programech pro odborné vzdělávání schválených příslušným orgánem, ani jejich schopnost využívat poskytování školní výuky. Posledním případem (čl. 4 bod 2 písm. c) prolamující zákaz dětské práce je, když děti ve věku nejméně 14 let vykonávají lehké práce jiné, než které jsou uvedené v článku 5 Směrnice; lehké práce jiné, než které jsou uvedené v článku 5 Směrnice, mohou vykonávat i děti ve věku 13 let, avšak po omezený počet hodin týdně a pouze druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy. Lehkými pracemi se dle článku 3 písm. d) Směrnice rozumí jakékoli práce, které vzhledem k vlastní povaze úkolu, které zahrnují, a zvláštním podmínkám, za kterých jsou tyto úkoly prováděny, nemohou škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo ve vzdělávacích programech schválených příslušným orgánem, ani jeho schopnost využívat poskytovanou školní docházku.

Pokud členské státy rozhodnou, že se zákaz dětské práce nevztahuje na děti vykonávající lehké práce a děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže, stanoví Směrnice další podmínky

výkonu práce pro tyto skupiny dětí. Jedná se o omezení pracovní doby, zákaz noční práce, stanovení rozsahu doby odpočinku a ročního odpočinku.

Článek 8 Směrnice upravuje pracovní dobu tak, že pro případy uvedené v čl. 7 odst. 2 písm. b) nebo c) je pracovní doba omezena na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně pro děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku; na dvě hodiny ve vyučovací den a na dvanáct hodin týdně pro práce vykonávané během školního období mimo hodiny školní výuky, pokud je právní předpisy nebo zvyklosti nezakazují. Denní pracovní doba nesmí v žádném případě přesáhnout sedm hodin; toto omezení lze změnit na osm hodin pro děti, které dosáhly věku 15 let. Článek 8 Směrnice dále upravuje omezení pracovní doby dětí pro případy uvedené v článku 4 odst. 2 písm. b) nebo c) na sedm hodin denně a třicet pět hodin týdně pro práce vykonávané nejméně po dobu jednoho týdne, kdy není školní výuka; tato omezení lze změnit na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně pro děti, které již dosáhly věku 15 let; na sedm hodin denně a třicet pět hodin týdně pro lehké práce vykonávané dětmi, které již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními předpisy.

V článku 9 Směrnice je zakázána noční práce dětí uvedených v článku 4 odst. 2 písm. b) a c) mezi 24 - 6 hodinou ranní. Dospívajícím je zakázána noční práce mezi 22 - 6 hodinou ranní nebo mezi 23 - 7 hodinou ranní. Za dospívající Směrnice považuje všechny mladistvé starší než 15 let, kteří již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními předpisy. Členské státy mohou právními či správními předpisy povolit noční práci dospívajícím během doby zákazu noční práce, pokud to vyžadují objektivní důvody a za podmínky, že dospívajícím bude poskytnuta náhradou vhodná doba k odpočinku, a to v těchto případech: práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu; práce vykonávané v ozbrojených silách nebo u policie; práce vykonávané v nemocnicích nebo obdobných zařízeních; práce

vykonávané v rámci kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní činnosti. Před přidělením na noční práci a pak v pravidelných intervalech mají dospívající nárok na bezplatné lékařské vyšetření.

Článek 10 Směrnice upravuje dobu odpočinku pro děti uvedené v článku 4. odst. 2 písm. b) nebo c) tak, aby měly za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň čtrnáct hodin. Pro dospívající je doba nepřetržitého odpočinku stanovena na alespoň dvanáct hodin za každých dvacet čtyři hodin. Členské státy musí zajistit, aby za každých sedm dní děti uvedené v článku 4 odst. 2 písm. b) nebo c) a dospívající měli nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou dnů po sobě následujících. V určitých případech může být doba odpočinku snížena maximálně na třicet šest hodin. Pro dospívající mohou být vnitrostátními předpisy stanoveny odchylky pro dobu odpočinku, pokud to vyžadují objektivní důvody a dospívajícím bude poskytnuta náhradou vhodná doba odpočinku, v případech práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu; práce vykonávané v ozbrojených silách nebo u policie; práce vykonávané v nemocnicích nebo obdobných zařízeních; práce vykonávané v zemědělství; práce vykonávané v odvětví cestovního ruchu nebo odvětví hotelů, restaurací a kaváren; v případě činností, které se vyznačují dělenými pracovními obdobími během dne.

Roční odpočinek je upraven v článku 11 Směrnice. Pro děti uvedené v článku 4 odst. 2 písm. b) nebo c) mají členské státy zajistit, aby období, ve kterém se nevykonává žádná práce, bylo podle možností zahrnuto do školních prázdnin dětí, které plní povinnou školní docházku podle vnitrostátních právních předpisů.

Směrnice v článku 6 stanoví obecně povinnosti zaměstnavatele tak, že zaměstnavatelé jsou povinni přijmout opatření nezbytná pro ochranu

bezpečnosti a zdraví mladistvých. Zaměstnavatelé musí provést vyhodnocení rizik pro mladistvé v souvislosti s jejich prací. Toto vyhodnocení musí být zaměřeno na vybavení a uspořádání pracoviště a pracovního místa; povahu, stupeň a dobu expozice fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům; uspořádání, výběr a používání pracovních pomůcek, strojních zařízení, přístrojů a strojů, a zacházení s nimi; uspořádání pracovních postupů a průběhu práce a jejich vzájemné působení, organizaci práce; úroveň vzdělání a informování mladistvých. Za fyzikální činitele se považuje ionizující záření, práce v atmosféře se zvýšeným přetlakem, například v tlakových kontejnerech, potápění. Biologické činitele upravuje **směrnice Rady 90/679/EHS** o ochraně pracovníků před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci. Chemickými činiteli jsou látky a přípravky, které jsou podle **směrnice Rady 67/548/EHS** o sbližování právních a správních předpisů členských států týkajících se klasifikace, balení a označování nebezpečných látek a **směrnice Rady 88/379/EHS** o sbližování právních a správních předpisů členských států týkající se klasifikace, balení a označování nebezpečných přípravků klasifikovány jako toxické, vysoce toxické, žíravé nebo výbušné; látky a přípravky, které jsou podle **směrnice 67/548/EHS a 88/379/EHS** klasifikované jako zdraví škodlivé a jsou označeny jedním nebo více z těchto označení rizikovosti: nebezpečí velmi vážných nevratných účinků, možné nebezpečí nevratných účinků, může vyvolat senzibilitu při vdechování, může vyvolat senzibilitu při styku s kůží, může vyvolat rakovinu, může způsobit poškození dědičných vlastností, při dlouhodobé expozici nebezpečí vážného poškození zdraví, může poškodit reprodukční schopnost, může poškodit plod v těle matky; dále látky a přípravky označené jako extrémně hořlavé, může vyvolat senzibilitu při vdechování, může vyvolat senzibilitu při styku s kůží. Mezi chemické činitele patří také azbest, olovo a jeho sloučeniny, pokud příslušné činitele mohou být vstřebány lidským organismem. Pracemi a pracovními postupy jsou výroba a manipulace se zařízeními, ohňostroji a jinými předměty obsahující výbušniny;

práce s divokými nebo jedovatými zvířaty; porážení zvířat na jatkách; práce zahrnující zacházení se zařízením na výrobu, skladování nebo používání stlačených, zkapalněných nebo rozpuštěných plynů; práce s vanami, tanky, nádržemi nebo demižóny obsahujícími chemické činitele; práce spojené s rizikem zhroucení konstrukcí; práce spojené s nebezpečím elektrického vysokého napětí; práce, jejichž tempo je vnucené strojním zařízením a které jsou odměňovány podle výsledku.

Jestliže příslušná hodnocení ukáží, že existuje riziko pro bezpečnost, tělesné nebo duševní zdraví nebo vývoj mladistvých, musí jim být zajištěno bezplatné a odpovídající vyšetření a dohled nad zdravotním stavem. Zaměstnavatelé musí informovat mladistvé o všech možných rizicích a o všech opatřeních přijatých v oblasti bezpečnosti a zdraví mladistvých. Stejným způsobem musí zaměstnavatelé informovat zákonné zástupce dětí, pokud se jedná o oblast bezpečnosti a zdraví dětí.

Článek 7 Směrnice upravuje práce zakázané mladistvým. Členské státy jsou povinné zajistit, aby mladiství byli chráněni před zvláštními riziky pro bezpečnost, zdraví a vývoj, které jsou důsledkem jejich nedostatku zkušeností, neznalosti stávajících nebo možných rizik nebo jejich nezralosti. Členské státy zakáží práci mladistvým v případě prací, které objektivně přesahují jejich tělesné nebo duševní schopnosti; zahrnují škodlivou expozici karcinogenům, toxickým činitelům, činitelům, které způsobují poškození dědičných vlastností, které mají škodlivé účinky na plod v těle matky nebo které mají jakýkoli jiný chronický škodlivý účinek na lidské zdraví; zahrnují škodlivou expozici záření; představují rizika úrazů, u kterých můžeme předpokládat, že mladiství toto riziko vzhledem k nedostatku smyslu pro bezpečnost nebo nedostatku zkušeností nebo vzdělání nemohou rozeznat nebo předvídat nebo ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy nebo tepla, hluku nebo vibrací. Členské státy mohou povolit vnitrostátními právními či správními předpisy

výjimky z tohoto zákazu, pokud je to nezbytné pro odborné vzdělání mladistvých a za předpokladu, že ochrana jejich zdraví a bezpečnosti bude zajištěna tím, že práci budou vykonávat pod dohledem příslušné osoby.⁶⁾

⁶⁾ Hocko M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi 1210-9126, 12/4 (2004) str. 293-294

3. kapitola: Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

3.1 Ústavní zakotvení pracovních podmínek mladistvých

Listina základních práv a svobod číslo 2/1993 Sb. v části Hospodářská, sociální a kulturní práva v článku 29 stanoví právo mladistvých na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. „Jedná se o velmi důležité právo mladých lidí, jehož realizace jim umožňuje zapojit se do pracovního procesu tak, aby to nebylo na újmu jejich zdraví a rozvoji.“⁷⁾ Dále stanoví právo mladistvých na zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Osobní rozsah těchto práv je omezen na skupiny osob, které z důvodů přirozených (biologických) i společenských jsou oproti ostatním v určité nevýhodě, jejíž vyrovnání a dosažení opravdové rovnosti vyžaduje proto zvláštní ochranu nebo pomoc, a to jak v průběhu zaměstnání nebo vůbec výkonu povolání, tak i při přípravě k němu; přitom nerozhoduje, zda je chráněná osoba občanem ČR či cizincem nebo bezdomovcem.

V této oblasti byly přijaty mezinárodní úmluvy hlavně na půdě Mezinárodní organizace práce. Mezi tyto úmluvy patří Úmluva číslo 5 z roku 1919 o minimálním věku v průmyslu (vyhláška číslo 82/1922 Sb.); Úmluva číslo 10 z roku 1921 o minimálním věku zemědělství (vyhláška číslo 98/1924 Sb.); Úmluva číslo 123 z roku 1965 o minimálním věku pro práci v podzemí (sdělení číslo 507/1990 Sb.); Úmluva číslo 124 z roku 1965 o lékařském vyšetření způsobilosti mladistvých k zaměstnávání pod zemí v dolech (vyhláška číslo 25/1981 Sb.); Úmluva číslo 90 z roku 1948 o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu (sdělení číslo 23/1981 Sb.); Úmluva číslo 77 z roku 1946 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých

⁷⁾ Štangová V., K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnanost č. 1/1996, str. 18

k zaměstnání v průmyslu (vyhláška číslo 23/1981 Sb.); Úmluva číslo 78 z roku 1946 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mládeže k zaměstnání v neprůmyslových odvětvích (vyhláška číslo 24/1981 Sb.).

Ustanovení Listiny základních práv a svobod rozvádí a konkretizují ustanovení zákoníku práce, ale především stanovují základní rámec pro podrobnější úpravu těchto práv v zákoníku práce. Článek 29 odst. 1 Listiny stanoví, že mladiství mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Výrazu „mají právo“ je třeba rozumět tak, že toto právo mají uvedené skupiny osob vůči státu a stát je povinen je zajistit. Zvýšená ochrana zdraví při práci se provádí obvykle zákazem určitých prací pro určité skupiny zaměstnanců, tj. mladistvé. Některé úmluvy Mezinárodní organizace práce, které stanoví obecně podmínky ochrany zdraví při práci, zpřísňují tuto ochranu pro mladistvé. Například Úmluva MOP číslo 115 o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením stanoví pro různé kategorie zaměstnanců nejvyšší přípustné dávky ionizujícího záření. Stanoví různé mezní hodnoty pro zaměstnance starší 18 let a jiné podmínky pro osoby mladší, ale žádný zaměstnanec mladší 16 let nesmí být vystaven ionizujícímu záření.

V odstavci 2 článku 29 Listiny je zaručeno mladistvým právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Zvláštní ochrana v pracovních vztazích spočívá např. v zákazu prací v noci a přesčas (až na výjimky). Právo na zvláštní pomoc při přípravě k zaměstnání spočívá u mládeže především v odborném poradenství při volbě oboru vzdělání, případně i vzdělávací instituce, která má přípravu k povolání zajistit.

V odstavci 3 článku 29 Listiny je stanoveno, že podrobnější úpravu stanoví zákon. Ve smyslu článku 41 odst. 1 Listiny je možné domáhat se práv uvedených v tomto článku pouze v mezích zákonů, které je provádějí. Jsou to

zákony předvídané v odstavci 3; musí být v souladu s Listinou a ostatními ústavními zákony, jakož i s ratifikovanými mezinárodními smlouvami, a nesmí popírat podstatu a smysl práv, která v podrobnostech upravují. Práva uvedená v odstavci 1 a 2 upravuje zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, jakož i školské zákony: ochranu zdraví zajišťuje zákoník práce v ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) (obecná povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti).⁸⁾

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. nabyl účinnosti dne 1.1.2007 a do dnešního dne byl již několikrát změněn. Jednu z nejvýznamnějších změn přinesl nálezn Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, spis. zn. Pl. ÚS 83/06, zveřejněný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Ústavní soud tímto nálezem rozhodoval o návrhu skupiny poslanců a senátorů Parlamentu České republiky na zrušení přibližně 30 ustanovení zákoníku práce, přičemž 12 ustanovení zrušil a ve zbytku návrh zamítl. V této kapitole se budu zabývat pouze některými ze zrušených ustanovení, která považuji za stěžejní.

Významně byl změněn § 2 odst. 1 zákoníku práce, který upravoval jeho dispozitivnost, čili možnost zaměstnavatele a zaměstnance sjednat si svá práva a povinnosti odlišně, než jak je stanoveno v zákoníku práce. Zrušena byla druhá, třetí a pátá věta tohoto ustanovení: „*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.*“ věta druhá, „*Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.*“ věta třetí, „*Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v §*

⁸⁾ Pavlíček V., Ústava a Ústavní řád České republiky, 2. díl Práva a svobody, komentář, Linde 2002, str. 243-246

363 odst. 2“ věta pátá. Ústavní soud shledal, že takovéto vymezení výjimek ze smluvní volnosti je natolik komplikované a vágní, že je narušen princip srozumitelnosti a jasnosti právního řádu a předvídatelnosti právních rozhodnutí.

Dále bylo zrušeno ustanovení § 4 zákoníku práce, které ve vztahu k občanskému zákoníku stanovovalo princip delegace. *„Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“* Ústavní soud argumentoval své rozhodnutí tím, že principem delegace nelze upravit všechny situace, které mohou v pracovních vztazích nastat. Pokud by nastala nepředvídaná situace existovala by zde právní mezera a tím byl porušen princip právní jistoty. Ústavní soud zastává názor, že s principem právního státu je v souladu pouze takový vztah občanského zákoníku a zákoníku práce, podle něhož se občanského zákoníku použije v pracovněprávních vztazích pouze tam, kde příslušnou otázku neupravuje zákoník práce.

Výše uvedeným nálezem Ústavního soudu byla z ustanovení §18 zákoníku práce vypuštěna slova „§ 48 a 49“. Ustanovení §18 zákoníku práce odkazuje na použití občanského zákoníku, co se týče úpravy právních úkonů. Občanský zákoník uvádí: v § 48 *„Od smlouvy může účastník odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto. Odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší, není-li právním přepisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak.“* a v § 49 *„Účastník, který uzavřel smlouvu v tísní za nápadně nevýhodných podmínek, má právo od smlouvy odstoupit.“* Ústavní soud dovodil, že použití ustanovení § 48 a 49 občanského zákoníku by v pracovněprávních vztazích vyvolalo vysokou míru sociální nejistoty a umožňovalo by obcházení ustanovení zákoníku práce týkajících se ukončení pracovního poměru.

3.2 Obecné pojmy

Český právní řád poskytuje mládeži zvláštní ochranu, protože vzhledem ke svému nízkému věku nejsou z hlediska biologického dozáří a některé práce (např. vysoce fyzicky namáhavé) by mohly ohrozit jejich další zdravý vývoj. V takto nízkém věku nemají dostatek životních zkušeností, nejsou mentálně vyzáří, aby mohli náležitě rozhodovat o závažných otázkách a aby byli schopni posoudit důsledky svého jednání nejen pro sebe, ale také pro své okolí.⁹⁾

„Její zdravý fyzický a psychický rozvoj vyžaduje, aby nejen ve věku dětském, ale i v době dospívání nebyla zaměstnávána pracemi, které by mohly tento rozvoj narušit nebo dokonce ohrozit.“

V teorii a praxi se dnes setkáváme s pojmy „mládež“, „mladistvý“ a „nezletilý“. Tyto pojmy jsou často ztotožňovány, ale existují mezi nimi významné rozdíly. Pojem „mládež“ nelze zcela přesně vymezit, ale můžeme do něho zahrnout všechny mladé občany. Pojem „mladistvý“ definuje zákoník práce v ustanovení § 350 odst. 2 a zahrnuje zaměstnance mladší osmnácti let, čili v rozmezí patnácti až osmnácti let. Tato horní věková hranice, do níž je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích, je stanovena pevně. Je to z toho důvodu, že nelze v individuálních případech zkoumat psychickou a fyzickou vyspělost každé fyzické osoby. Vláda může zákaz výkonu některých prací rozšířit i pro občany do 21 let.⁷⁾ Pojem „mladistvý“ nelze ztotožňovat s občanskoprávním pojmem „nezletilý“. Pro dosažení zletilosti je sice rovněž stanovena hranice osmnáct let, ale zletilosti

⁹⁾ Galvas M., Pracovní právo, zákony, komentáře, vzory, judikatura, Computer press, Praha 2002, str. 20

⁷⁾ Štangová V., K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnanost č. 1/1996, str.18

lze podle občanského zákoníku (ustanovení § 8 odst. 2) nabýt už dříve – a to uzavřením manželství.¹⁰⁾

Fyzická osoba jako zaměstnanec podle ustanovení § 6 odst. 1 zákoníku práce v pracovněprávních vztazích získává způsobilost mít práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti a činit pracovněprávní úkony, není-li zákoníkem práce stanoveno jinak, dosažením patnácti let věku. Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování podle ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle ustanovení § 255 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnanec uzavřít až v den, kdy dosáhne osmnácti let věku. Obě tyto dohody jsou výjimkou z obecných ustanovení o deliktní způsobilosti, tj. způsobilosti k protiprávnímu jednání a způsobilosti procesní, tj. být účastníkem pracovněprávního sporu, která obecně vzniká dosažením patnácti let věku. Je to z toho důvodu, že mladistvý nemá dostatek životních zkušeností a znalostí, aby na sebe mohl vzít takovou odpovědnost. Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů uzavřená se zaměstnancem mladším 18 let by byla neplatná.

Vznik pracovněprávní subjektivity, i vznik způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům se neshodují s občanskoprávní úpravou. V občanském právu fyzické osobě vzniká v plném rozsahu způsobilost k právním úkonům dovršením osmnáctého roku věku nebo před dovršením osmnáctého roku věku nabude fyzická osoba zletilosti uzavřením manželství, a to i neplatného. Zletilosti se uzavřením manželství nabývá jednou provždy. Pokud zaměstnanec mladší osmnácti let uzavře manželství, stává se zletilým,

¹⁰⁾ Štangová V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007, str. 212

ale v pracovněprávních vztazích je mu i nadále poskytována zvláštní ochrana jako mladistvému, a to až do dosažení osmnácti let věku. Zákoník práce neřeší právní subjektivitu obecně, ale rozlišuje právní subjektivitu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Podle ustanovení § 10 odst. 1 zákoníku práce způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením.

Práce osob mladších patnácti let nebo starších patnácti let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Výše zmíněné osoby mohou pouze vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost za podmínek stanovených **zákonem č. 435/2004 Sb., zákonem o zaměstnanosti**.

Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se podle ustanovení § 6 odst. 2 zákoníku práce řídí občanským zákoníkem (**zákon č. 40/1964 Sb.**, v platném znění). Dle ustanovení § 10 občanského zákoníku platí, že pokud fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopna činit právní úkony, soud ji způsobilosti k právním úkonům zbaví. Jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopna činit jen některé právní úkony, soud její způsobilost k právním úkonům omezí a rozsah omezení v rozhodnutí určí. Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změní nebo zruší, změní-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly.

Projednání obsahu pracovní smlouvy a její uzavření může proběhnout již od patnáctého roku věku zaměstnance, ale zaměstnavatel nesmí s mladistvým zaměstnancem sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházela dni, kdy mladistvý ukončí povinnou školní docházku. Z toho

plyne, že zaměstnanec může uzavřít pracovní smlouvu už ve věku patnácti let, ale do zaměstnání smí nastoupit až po ukončení povinné školní docházky.¹¹⁾

Jak již bylo výše řečeno, článek 29 odst.1 Listiny základních práv a svobod zaručuje mladistvým právo na zvláštní pracovní podmínky. Tento požadavek je promítnut v ustanovení § 243 zákoníku práce, který stanoví: „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.“ Zvláštními pracovními podmínkami jsou myšleny zvláštní práva na straně mladistvých a povinnosti či doporučení na straně zaměstnavatelů. Jejich účelem je poskytnout mladistvým zaměstnancům v pracovněprávních vztazích ochranu rozvoje jejich tělesných a duševních schopností. Zaměstnavatelé jsou povinni tuto ochranu a pracovní podmínky zajistit. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých jsou odchylkou od obecných pracovních podmínek ostatních zaměstnanců. Na mladistvé ženy se navíc vztahují ustanovení zákoníku práce, která se týkají zaměstnankyň obecně. V těchto případech nejde o diskriminaci z důvodu věku ve smyslu ustanovení § 16 zákoníku práce, protože podle zákoníku práce a zvláštních předpisů jsou některým skupinám určité činnosti zakázané a to hlavně z důvodů jejich ochrany před nežádoucími vlivy těchto činností.¹²⁾

Při stanovování pracovních podmínek mladistvých hrají důležitou roli dva faktory, faktor biologický a faktor společenský. První z nich vyjadřuje požadavek, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit jejich organizmus, a faktor společenský vychází ze skutečnosti, že mladý člověk ještě nenabyl dostatečné životní zkušenosti, na

¹¹⁾ Jakubka J., Jouza L., Salačová M., Zákoník práce s komentářem, Poradce 2007, str. 15

¹²⁾ Červinka T., Hůrka P., Leiblová Z., Muška F., Pelech P., Příb J., Trylč L., Ženíšková M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2007, str. 129-130

jejichž základě by se mohl správně orientovat v některých důležitých otázkách a na jejichž základě by mohl posoudit dosah svého jednání.¹⁾

¹⁾ Bělina M., Pracovní právo, díl 2., C.H.Beck 2004, str. 292

3.3 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým

V zájmu ochrany mladistvých pracovníků stanovuje zákoník práce určité povinnosti zaměstnavatelům. Další povinnosti uložené zaměstnavateli vůči mladistvým zaměstnancům rozšiřující obecné povinnosti zaměstnavatele, které má vůči všem zaměstnancům, pokud jde o pracovní podmínky. Tyto povinnosti se týkají pracovních podmínek a typů vykonávané práce. Zákoník práce ve svém ustanovení § 243 ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců a zvláštní úpravu jejich pracovních podmínek. V souladu s požadavky směrnice Rady 94/33/ES se především poskytuje zvýšená ochrana mladistvým zaměstnancům, kteří nesmějí být zaměstnáváni prací přesčas a prací v noci a dále pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné, nebo škodlivé. Jedná se zde v podstatě o rozšíření obecné povinnosti zaměstnavatele, kterou má vůči ostatním zaměstnancům.¹³⁾

Podle právní úpravy platné do 31.12.2006 měli zaměstnanci mladší šestnácti let pracovní dobu nejvýše 30 hodin týdně a starší zaměstnanci směli pracovat maximálně čtyřicet hodin týdně. Pod vlivem článku 7 revidované Evropské sociální charty došlo ke zvýšení věkové hranice z 16 na 18 let, což je v souladu s pojmem mladistvého zaměstnance podle ustanovení § 350 odst. 2 zákoníku práce.

Mladiství zaměstnanci podle ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) zákoníku práce mohli pracovat maximálně třicet hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout šest hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovněprávních vztazích zaměstnance mladšího než osmnáct let nesměla ve svém souhrnu přesáhnout třicet hodin týdně.

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 176-179

Dne 1.7.2008 nabyla účinnosti technická novela zákoníku práce č. 121/2008 Sb., která novelizovala ustanovení o délce pracovní doby mladistvých. Nově vložený § 79a stanovil, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích podle ustanovení § 3 věty druhé zákoníku práce nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Tato změna byla vyvolána potřebami praxe, kde se třicetihodinová týdenní pracovní doba mladistvých nesešla s velkým ohlasem. Osobně se domnívám, že i když je tato změna v souladu s článkem 8 směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, měla by být třicetihodinová týdenní pracovní doba mladistvých zachována z důvodu ochrany zdravého tělesného a psychického rozvoje mladistvých pracovníků.

Další zpřesnění nové právní úpravy vychází z článku 8 směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců, podle něhož je třeba v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pracovní doby sčítat.

Mladiství mají nárok na přestávku v práci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Délka přestávky na jídlo a oddech je minimálně 30 minut a může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí být u mladistvých, tak i u ostatních zaměstnanců, alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě následujících. Tento odpočinek nesmí být mladistvým zkrácen, jak tomu může být u zaměstnanců starších 18 let. Nepřetržitý odpočinek v týdnu u mladistvého zaměstnance nesmí činit méně než 48 hodin. Ani nepřetržitý odpočinek v týdnu nemůže být mladistvým zaměstnancům zkrácen. Je to z důvodu zajištění dostatečného odpočinku mladistvým pracovníkům, jejichž organizmus by nadměrným vyčerpáním trpěl.

Dále je povinností zaměstnavatele vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Tento seznam musí obsahovat jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává. Tuto povinnost obsahuje zákoník práce proto, aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání.

Právní úprava platná do 31.12.2006 ukládala zaměstnavateli povinnost spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnanců v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru s jejich zákonnými zástupci.¹⁰⁾

Zaměstnavatel byl povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Zákonný zástupce mladistvého musel být informován v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pokud byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnance nebo pokud měl být pracovní poměr rozváznán dohodou, zaměstnavatel byl povinen si vyžádat vyjádření zákonného zástupce mladistvého.¹⁴⁾ Za zákonného zástupce mladistvého jsou podle **zákona o rodině č 94/ 1963 Sb.** považováni rodiče, opatrovníci nebo v určitém rozsahu též pěstouni (§ 45c zákona o rodině). V těchto případech se jednalo pouze o vyjádření zákonného zástupce, nikoli však o jeho souhlas. Vzhledem k tomu, že mladistvý má v pracovněprávních vztazích plnou způsobilost k právním úkonům, tak případné záporné stanovisko nebo nevyjádření se zákonného zástupce nemohlo ovlivnit platnost prováděného právního úkonu.

¹⁰⁾ Štangová V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007, str. 214-215

¹⁴⁾ Leiblová Z., Špundová E., Ženišková M., Šmíd J., Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů VŠ, žen a dalších kategorií, Anag 2003, str. 151

Žádost zaměstnavatele o takovéto vyjádření nemusela mít písemnou formu. Zaměstnavatel ale musel prokázat, že svoji zákonnou povinnost splnil. Účelem žádosti o vyjádření bylo navázat kontakt se zákonným zástupcem mladistvého a jeho včasné informování o důležitém zásahu do života mladistvého, kterým výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru bezpochyby jsou. Žádost o vyjádření před uzavřením pracovní smlouvy měla také za účel informovat zákonného zástupce a ten mohl vhodně poradit mladistvému, který většinou neměl potřebné životní zkušenosti k tomu, aby se nedopustil nesprávného rozhodnutí.

V případě, že by si zaměstnavatel nevyžádal vyjádření zákonného zástupce mladistvého, dopustil by se tak porušení pracovněprávních předpisů a hrozila by mu pokuta od příslušného orgánu.⁷⁾

Je diskutabilní, zda zrušení výše uvedené povinnosti zaměstnavatele bylo správné. Na jedné straně zákonný zástupce nemohl svým nesouhlasem zabránit rozhodnutím mladistvého učiněným v pracovněprávním vztahu, ale na druhé straně byl alespoň informován o tom, k jakým důležitým skutečnostem dochází v pracovním životě mladistvého. Dle mého názoru bylo zrušení výše uvedené povinnosti zaměstnavatelů chybné, neboť by měl být kladen důraz na maximální možnou ochranu zájmů mladistvých pracovníků a nemělo by docházet k restrikci ochranných ustanovení zákoníku práce týkajících se mladistvých.

⁷⁾ Štangová V., K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnanost č. 1/1996, str. 19

3.4 Přiměřenost prací pro mladistvé

Zákoník práce v ustanovení § 244 stanoví, že zaměstnavatelé mohou mladistvým ukládat pouze práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Toto platí i pro školy a občanská sdružení, pokud v rámci své účasti na výchově mládeže organizují práci mladistvým. Jedná se o práce, které s přihlédnutím k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem mladistvého zaměstnance jsou pro něj přiměřené, bezpečné a nemohou poškodit jeho zdraví. Podle vyjádření v lékařském posudku může dojít k dočasnému omezení výkonu práce mladistvého podle pracovní smlouvy. Během této doby musí zaměstnavatel přidělovat mladistvému jinou přiměřenou práci.

Přiměřenost prací pro mladistvé je třeba posuzovat podle konkrétních podmínek a podle právních předpisů vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti, ale především je nutno posoudit předpisy na ochranu a bezpečnost zdraví při práci. Také je zapotřebí posuzovat předpisy hygienické, požární, technické normy, předpisy o zacházení s hořlavinami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví, dopravní předpisy, s ohledem na konkrétní pracovní zařazení mladistvého zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o bezpečnostních rizicích práce a zabezpečit pracoviště ochrannými zařízeními. Zaměstnavatel je také povinen sledovat zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu práce. Děje se tak jednak prohlášením zaměstnance a ve stanovených případech v rámci vstupních lékařských prohlídek a v rámci prohlídek periodických.¹²⁾ Kromě obecně závazných právních předpisů může zaměstnavatel vydávat i

¹²⁾ Červinka T., Hůrka P., Leiblová Z., Muška F., Pelech P., Přib J., Trylč L., Ženíšková M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2007, str. 131

vlastní pokyny. Mezi obecně závazné předpisy patří právní předpisy publikované a registrované ve Sbírce zákonů, technické a bezpečnostní normy; resortní předpisy, bezpečnostní předpisy zaměstnavatelů, pokud byly vydány po dohodě orgánem státního odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci a příslušným odborovým orgánem. Pokud bezpečnostní předpisy nejsou odsouhlaseny příslušnými orgány, nelze jim přiznat právní závaznost a jde pouze o pokyny zaměstnavatele.¹⁵⁾

¹⁵⁾ Jakubka J., Michal P., Špundová E., Tomandlová L., Zákoník práce s komentářem, Anag 2006, str. 252

3.5 Práce zakázané mladistvým

Z obecného požadavku zákoníku práce, že zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči, vyplývají konkrétní druhy práce, které jsou mladistvým zakázány. Tyto zakázané práce jsou uvedeny buď v zákoníku práce, či ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 288/ 2003 Sb., která stanoví práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým. Tato vyhláška uvádí podmínky, po jejichž splnění mohou mladiství vykonávat tyto práce z důvodu přípravy na povolání. Vyhláška se vztahuje na všechny zaměstnavatele.

Zákoník práce vymezuje práce zakázané mladistvým v ustanoveních § 245-246 zákoníku práce. Jedná se o práce, které jsou pro mladistvé nevhodné z hlediska délky a rozvržení pracovní doby, místa výkonu práce, bezpečnosti, škodlivosti a nepřiměřenosti jejich zdraví.

Mladistvým zaměstnancům je zakázána **práce přesčas**. Zde se jedná o absolutní zákaz. Práce přesčas je definována v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce jako: „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 práce přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovávali zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.“¹³⁾ Délka pracovní doby mladistvých zaměstnanců činí podle ustanovení § 79a zákoníku práce 40

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 151-152

hodin týdně a délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout osm hodin. Práci přesčas také není např. napracování pracovního volna poskytnutého mladistvému na jeho žádost, jakož i napracování pracovní doby, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní vlivy (zejména ve stavebnictví nebo v zemědělství). U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující jejich stanovenou týdenní pracovní dobu. V takovém případě je nutno vycházet ze stanovené pracovní doby mladistvého a z harmonogramu směn. Práce přesčas je vykonávána nad tento rámec. Protože pracovní doba může být také rozvržena pro určité období odchylně, to jest nikoli rovnoměrně na jednotlivé týdny, vyplývá z toho, že to nemusí být v každém týdnu vždy stejná hodina, která je přesčasová. Práci mladistvého není tedy možné posuzovat jako přesčasovou, pokud není zřejmé, že pracovní doba, po kterou smějí mladiství podle rozvržené pracovní doby pracovat, byla překročena.¹⁶⁾

Dále je mladistvým zakázána **noční práce**. Tím se podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce rozumí práce konaná v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou ranní. Zaměstnancům mladším šestnácti let je noční práce zakázána absolutně. Výjimka existuje pouze pro mladistvé zaměstnance starší šestnácti let, kteří mohou vykonávat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich přípravu k povolání. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. Ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce dále stanoví, že mladiství zaměstnanci musí vykonávat noční práci pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Toto ustanovení je projevem snahy o maximální zajištění bezpečnosti mladistvých zaměstnanců, neboť práce v noci je výrazným zásahem do jejich biorytmu a mohla by způsobovat zvýšené riziko úrazu. Zákaz noční práce se samozřejmě vztahuje i na krátkodobé pracující

¹⁶⁾ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon 2007, str. 524-527

mladistvé (tzv. brigádníky), kteří v této formě pracovní činnosti pracují zejména o školních prázdninách.¹³⁾

Zákoník práce obsahuje v ustanovení § 103 odst. 1 písm. k) obecné ustanovení zakazující zaměstnavatelům používat takový způsob odměňování zaměstnanců, při kterém by byli zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti zaměstnanců a bezpečnosti a zdraví ostatních osob. Tento způsob odměňování se někdy nazývá „práce v úkolu“. Je to zákaz obecný, vztahující se na všechny zaměstnance, tedy i na mladistvé. Dříve platný zákoník práce obsahoval tento zákaz i jako speciální ustanovení pro mladistvé.¹¹⁾

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnat mladistvého zaměstnance práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel podle ustanovení § 245 odst. 2 zákoníku práce povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci. Jedná se o povinnost, která je zaměstnavateli uložena zákonem a nevyžaduje uzavření dohody se zaměstnancem. Nelze v daném případě postupovat podle ustanovení § 40 zákoníku práce, tj. změna obsahu pracovního poměru dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem. Jedná se tedy o situaci, kdy by nepřevedením zaměstnance na jinou práci byla zaměstnanci způsobena újma.

Aby nedocházelo k pochybnostem, měl by příslušný zdravotnický orgán – státní nebo nestátní zdravotnické zařízení – projednat tuto otázku se

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 324-325

¹¹⁾ Jakubka J., Jouza L, Salačová M., Zákoník práce s komentářem, Poradce 2007, str. 98-100

zaměstnavatelem. Není vyloučeno, že přitom půjde o více než jeden druh pracovní činnosti, kterou mladistvý podle lékařského posudku nesmí vykonávat. Zákaz práce, a tudíž i povinnost zaměstnavatele poskytovat mladistvému jinou přiměřenou práci trvají až do dovršení osmnáctého roku věku a vyloučení zaměstnávat mladistvého určitou prací trvá do doby, která vyplývá z lékařského posudku.

Mladistvým zaměstnancům je absolutně zakázána **práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol**. Tyto práce jsou pro mladistvého člověka nesmírně fyzicky a psychicky namáhavé a jejich výkon by v žádném případě neprospíval zdravému vývoji jejich organismu. Navíc výkon těchto prací je velmi nebezpečný a mladý člověk s nedostatkem zkušeností a patřičnou mírou ostražitosti by zbytečně ohrožoval nejen život svůj, ale i život a zdraví svých spolupracovníků.

Nejde však jen o zákaz manuálních prací, ale například i prací administrativních, které s těmito pracovišti mají spojitost. Nemohla proto absolventka střední zdravotnické školy, která ještě nedovršila 18 let, konat práci zdravotní sestry v ošetrovně nebo výdejně léčiv v hlubinném dole, stejně jako nemohla absolventka obchodní akademie před dovršením 18 let provádět výplatu tunelářů na jejich pracovišti v podzemí. Naproti tomu mohly být tyto absolventky zaměstnávány takovými pracemi „pod zemí“, šlo-li o podpovrchové výrobní zařízení, např. provoz podzemní elektrárny. V žádném případě nemohlo jít o práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Jednalo se však o případy před zavedením devítileté povinné školní docházky. Dnes je již prakticky vyloučeno, aby absolvent střední školy či obchodní akademie byl mladší 18 let.¹⁷⁾

¹⁷⁾ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon 2004, str. 511-512

„Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví ČR stanoví vyhláškou po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.“¹³⁾ Jedná se zde o **vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.**

Dále zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé 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. Zde se jedná o „zbytkovou klauzuli“ prací zakázaných mladistvým, protože zákoník práce nemůže taxativně vyjmenovat všechny druhy prací, které jsou pro mladistvé nepřiměřené a nebezpečné, a tudíž zakázané. Zaměstnavatel má povinnost průběžně ověřovat, zda-li výkon daného druhu práce není pro mladistvého nebezpečný či škodlivý. Toto ustanovení zákoníku práce poskytuje nejširší míru ochrany mladistvým pracovníkům.

Zákoník práce obsahuje kromě zákazu práce přesčas a ustanovení o maximální délce pracovní doby také další omezení výkonu práce mladistvého. V zájmu jeho ochrany je omezena možnost uzavírat s ním dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. S mladistvým lze sjednat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze v případě, že tím nebude ohrožen jeho zdravý vývoj a příprava k povolání.

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 324

Zaměstnavatelé mají mimo jiné povinnost (ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce), která se ovšem vztahuje na všechny zaměstnance, zajistit jim dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle zákoníku práce a podle zvláštních právních předpisů, které by odpovídaly potřebám vykonávané práce. Tyto informace musí být zaměstnancům poskytovány pravidelně a formou seznámení s riziky, výsledky hodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Zaměstnanec by měl být vždy informován při přijetí do zaměstnání, při převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnost vést o těchto informacích a pokynech dokumentaci. Mimo to zaměstnavatel musí podle § 103 odst. 2 zákoníku práce zajistit pro zaměstnance školení o právních a ostatních předpisech z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Účelem těchto školení je doplnit odborné předpoklady a znalosti zaměstnanců, aby mohli vykonávat svoji práci s dostatečnou znalostí bezpečnostních rizik na svém pracovišti. Ze strany zaměstnavatele musí být vyžadováno a kontrolováno dodržování těchto předpisů. Zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanec byl proškolen při nástupu do zaměstnání, při změnách druhu práce a pracovního zařazení, při změnách technologie, výrobních a pracovních prostředků, technologických a pracovních postupů a v dalších případech, které mají vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dále musí určit, jakým způsobem a z čeho mají být zaměstnanci proškoleni, jak mají být jejich znalosti ověřeny a v neposlední řadě musí zajistit pravidelná opakování školení.¹³⁾

„S ohledem na **směrnici Rady 1999/70/ES**, týkající se rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 176-179

dobu určitou, zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům plně využívat smlouvy na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně bude zabráněvat zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou). Článek 5 Rámcové dohody stanoví, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohledňování potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více z následujících opatření:

1) objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,

2) maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,

3) počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.“

S mladistvými zaměstnanci a absolventy škol lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou i zkušební dobu. Je tomu tak proto, aby mladiství nebyli na trhu práce znevýhodněni oproti ostatním zaměstnancům, neboť případné omezení možnosti uzavírat s mladistvými pracovní poměr na dobu určitou a zkušební dobu, jak tomu bylo dříve, by nemotivovalo zaměstnavatele k jejich zaměstnávání. Co se výše uvedeného týče, pro mladistvé platí stejné podmínky jako pro ostatní zaměstnance.

Pokud nebyla výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, má se za to, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Z toho vyplývá, že pracovní poměr na dobu určitou musí být dohodnut mezi zaměstnancem a

zaměstnavatelem, a to sjednáním doby jeho trvání. Zákoník práce v ustanovení § 39 odst. 2 stanoví, že maximální doba trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky může být maximálně 2 roky. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky zákoník práce umožňuje až po uplynutí alespoň 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Jsou zde stanoveny i výjimky, kdy to zvláštní právní předpis stanoví nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků, nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené). Další výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec konat (změna předmětu činnosti, technologická opatření, sezónní práce). Tyto důvody mohou být definovány jen v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací. Pokud u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí, tak tyto důvody vymezí zaměstnavatel vnitřním předpisem.¹³⁾

Pokud se stane, že při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou nebyly dodrženy zákonné podmínky a že např. neexistovaly vážné provozní důvody nebo jiné okolnosti, pro něž byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, potom může zaměstnanec projevit kvalifikovaným způsobem před uplynutím sjednané doby svoji vůli, že trvá na tom, aby u zaměstnavatele nadále pracoval. Pak bude platit, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Zákon dává i možnost obrany zaměstnavateli, a to stanovením dvouměsíční prekluzivní lhůty, počínající ode

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 91-92

dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, na uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Doba, na kterou je pracovní poměr na dobu určitou uzavřen, může být definována přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, nebo dobou trvání určitých prací, či na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, a které nepřipouštějí pochybnost o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Byl-li pracovní poměr sjednán na konkrétní určitou dobu, uplynutím této doby pracovní poměr bez dalšího právního úkonu skončí. Neexistují zde žádné ochranné doby jako u výpovědi. Jestliže však po uplynutí sjednané doby zaměstnanec v práci pokračuje a zaměstnavatel o tomto pokračování ví, platí, že se pracovní poměr změnil v pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.¹⁶⁾

S mladistvým zaměstnancem může být sjednána zkušební doba. Jedná se o dobu, kdy jsou prověřovány jeho schopnosti spolehlivě vykonávat svěřenou práci. Sjednání zkušební doby umožňuje jednoduché rozvázání pracovního poměru, pokud sjednaný pracovní poměr účastníkům nevyhovuje. Zkušební doba musí být sjednána před vznikem pracovního poměru a nesmí být delší než 3 po sobě jdoucí měsíce. Takto sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Ujednání o zkušební době musí mít písemnou formu, jinak by takové ujednání bylo neplatné.

Další povinností zaměstnavatele, jak vůči mladistvým, tak vůči ostatním zaměstnancům, je péče o jejich kvalifikaci a její zvyšování.

¹⁶⁾ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon 2007, str. 108-113

„Zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace (nemusí jít vždy o mladistvé zaměstnance), zabezpečuje zaměstnavatel získání kvalifikace zaučením nebo zaškolením, o čemž vydá zaměstnanci osvědčení. Zaškolit je povinen i zaměstnance, kteří přecházejí na jiné pracoviště nebo jiný druh práce v důsledku organizačních změn.“¹²⁾ Zaměstnavatelé tak umožňují svým zaměstnancům dosažení přiměřené odborné praxe v průběhu trvání pracovního poměru. Zaměstnanci získávají praktické zkušenosti a osvojují si dovednosti, které budou nadále využívat při výkonu své práce. Zvyšování kvalifikace napomáhá zaměstnancům k profesnímu postupu a dalšímu odbornému růstu.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v ustanovení § 33 odst. 1 stanovuje, že fyzickým osobám do 25 let věku a jiným rizikovým skupinám je nutné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Je to z toho důvodu, že pro nedostatečné pracovní návyky a chybějící praxi jsou méně atraktivní na trhu práce. Úřady práce v souladu s požadavky směrnice Evropských společenství nabízejí těmto osobám vypracování individuálního akčního plánu, který směřuje k jejich snadnějšímu uplatnění na trhu práce. Individuální akční plán je používán v rámci Evropských společenství s cílem zvýšit aktivity uchazeče o zaměstnání formou individuálního přístupu ze strany úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání musí poskytovat úřadu práce součinnost při stanovování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.¹³⁾

Mladistvý uchazeč o zaměstnání může požádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. K tomu, aby získal

¹²⁾ Červinka T., Hůrka P., Leiblová Z., Muška F., Pelech P., Příb J., Trylč L., Ženíšková M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2007, str. 132

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 836-837

nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí předložit úřadu práce doklad o odpracované či náhradní době, která činí 12 měsíců v posledních 3 letech. Musí se jednat o zaměstnání či jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Doba povinné školní docházky nelze pro účely podpory v nezaměstnanosti započítat. Doba, po kterou fyzická osoba studuje a připravuje se na povolání, je náhradní dobou pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti jen v délce 6 měsíců, což vede k tomu, že mladiství většinou nemohou doložit odpracovaných 12 měsíců pro vznik nároku na podporu.¹²⁾ Je to zřejmě snaha motivovat mladé lidi, aby si sháněli práci sami a nespoležali na úřad práce, a aby nezneužívali podpory v nezaměstnanosti. Na jednu stranu to vede k méně výhodnému postavení mladistvých v době hledání zaměstnání, ale na druhou stranu to mladistvé motivuje k tomu, aby zaujali aktivní přístup při hledání svého zaměstnání a nestávali se závislími na sociálním systému již od samého počátku jejich pracovní kariéry.

Pokud zákoník práce nevyžaduje, aby určité pracovní podmínky byly upraveny pro mladistvé odlišně od pracovních podmínek ostatních zaměstnanců, potom se na výkon práce mladistvých vztahují obecná ustanovení zákoníku práce. Jedná se o případy, kdy k ochraně zdravého tělesného a duševního růstu mladistvých není zapotřebí zvláštní úpravy jejich pracovních podmínek. Jde například o obecnou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, či úpravu pracovního poměru na dobu určitou nebo zkušební doby.

¹²⁾ Červinka T., Hůrka P., Leiblová Z., Muška F., Pelech P., Přib J., Trylč L., Ženíšková M., Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2007, str. 132

3.6 Zákazy stanovené vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

Ministerstvo zdravotnictví ČR přijalo dne 25. srpna 2003 **vyhlášku č. 288/2003 Sb.**, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, v takovém případě je požadován soustavný odborný dozor nebo je práce omezena určitými limity, aby byla zajištěna dostatečná ochrana mladistvých. Tato vyhláška nabyla účinnosti 4. září 2003 a zrušila tak dříve platnou vyhlášku č. 261/1997 Sb. Vyhláška rozšiřuje výčet prací a pracovišť zakázaných zákoníkem práce a vztahuje se na všechny zaměstnavatele včetně podnikatelů, družstev, rozpočtových organizací apod. Zásadní rozdíl oproti dřívější vyhlášce spočívá v tom, že nová vyhláška neupravuje zákaz prací ženám obecně, ale pouze těhotným a kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

Mladistvým jsou zakázány práce v prostředí, ve kterém je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa, ve kterém je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20% objemových a v prostředí vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů. Dále jsou mladistvým zakázány práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí. Zde jsou zakázány práce překračující limitní hodnoty pro celkovou fyzickou zátěž stanovené pro mladistvé **nařízením vlády č. 178/2001 Sb.**, které stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, práce při přepravě, zvedání a přenášení břemen mladistvými, které jsou konkretizovány v přílohách č. 2, 3 a 4 této vyhlášky. V přílohách jsou tyto omezující limity stanoveny rozdílně pro chlapce a dívky, dále jsou diferencovány podle věku mladistvého, hmotnosti břemene,

vzdálenosti, na kterou jsou břemena přepravována, délky vertikální dráhy zdvihu břemene a maximálního počtu zdvihů za 1 minutu.

„Tak např. při hmotnosti břemene do 20 kg může mladistvý chlapec udělat jen čtyři zdvihy za 1 minutu a chlapci ve věku 17 a 18 let pět zdvihů za minutu a celková váha přenášených břemen za směnu nesmí být vyšší než 7.000 kg. Podle dřívější vyhlášky to bylo pět zdvihů za 1 minutu a celková váha zvedaných a přenášených břemen je nezměněna – za jednu směnu 7.000 kg, ale nerozlišoval se věk chlapce. U břemene váhy do 15 kg je počet zdvihů za minutu od tří do šesti a celková váha 5.500 kg, u břemene do 10 kg maximální celková hmotnost za směnu jsou 3.000 kg.

U mladistvých dívek jsou zákazy přísnější. Pravidla jsou stanovena pro předměty o hmotnosti 15 kg, 10 kg a 5 kg. Maximální celková hmotnost zvedaných nebo přenášených břemen nesmí být za jednu směnu vyšší než 6.000 kg, 4.500 kg a 2.500 kg.

Vyhláška rovněž stanoví nejvyšší přípustnou vzdálenost pro přenášení břemen; při váze břemene do 10 kg je to u mladistvých chlapců všech věkových skupin vzdálenost až 10 m, při 15 kg u mladistvých ve věku 16 až 18 let (dříve nebyl věk rozlišován) vzdálenost 15 m a při váze 20 kg a ve věku 17 až 18 let vzdálenost 10 m. (U této věkové kategorie nebyl dříve věk rozeznáván, vzdálenost činila 20 m.)

U dívek jsou vzdálenosti rovněž nově rozlišeny dle věku a váhy břemen; pro dívky ve věku 17 až 18 let je největší vzdálenost 10 m u břemen do 15 kg, ve věku od 16 let je to 15 m a 10 kg a pro všechny věkové skupiny 20m a 5 kg. U dívek věkové kategorie do 16 let se vzdálenost nově snížila na

15 m. Dřívější právní úprava: vzdálenost 10 m (břemena 15 kg), 15 m (10 kg) a 20 m (5 kg).¹⁸⁾

Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které jsou vzhledem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Zaměstnavatelé je nesmějí zaměstnávat též pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohla být vážně ohrožena bezpečnost nebo zdraví ostatních. Všem mladistvým jsou také zakázány práce vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vestoje, ve fyziologicky náročných podmínkách jako je hluboký předklon, poloha v kleče, vleže, ve vypjatém postoji na špičkách, s rukama nad hlavou, práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 20 stupňů a práce ve vnuceném tempu. Mladistvým jsou dále zakázány práce vykonávané za podmínek překračující určité teplotní limity. Jedná se o výkon práce po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4°C a nižší, po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5°C, dále práce spojené s expozicí hluku a vibracemi, práce v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, práce s karcinogeny, mutageny, jedy, azbestem a olovem, s chemickými látkami a přípravky, které mají špatný vliv na zdraví mladistvého, práce spojené se zvýšeným nebezpečím úrazu a aktuálních otrav, sem patří práce s hořlavinami, žíravinami nebo výbušninami a další práce podobného typu.¹⁹⁾

¹⁸⁾ Jouza L., Nové pracovní předpisy k ochraně žen a mladistvých, Právo a rodina č. 12/2003, str. 21

¹⁹⁾ Kočár S., Práce a pracoviště zakázané ženám a mladistvým, Sociální politika č. 5/1998, str. 22

3.7 Lékařská vyšetření mladistvých

Poskytování lékařské péče je velmi důležitou složkou ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích. Právě proto **zákoník práce** obsahuje zvláštní ustanovení, která zabezpečují provádění lékařských vyšetření mladistvých. Důraz je kladen především na péči preventivní. V ustanovení § 247 odst.1 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem. Toto vyšetření je požadováno před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.¹⁰⁾ Dříve platná právní úprava (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) stanovila v ustanovení § 168 jako případy povinné lékařské prohlídky nástup do zaměstnání, převedení na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc a pravidelné prohlídky podle potřeby, nejméně však jednou za rok. Ministerstvo zdravotnictví mohlo stanovit pro některé pracovní obory častější lékařské vyšetření. Novým zákoníkem práce bylo zrušeno oprávnění ministerstva zdravotnictví stanovit pro některé pracovní obory častější lékařská vyšetření a byla zavedena lékařská vyšetření i na případy převedení mladistvého na jinou práci na dobu kratší jednoho měsíce.¹⁾

Zákoník práce v ustanovení § 247 odst.2 stanovuje mladistvému povinnost podrobit se uvedenému lékařskému vyšetření. Zaměstnavatel je povinen řídit se lékařskými posudky vydanými zařízením závodní preventivní péče při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci.¹⁰⁾

¹⁰⁾ Štangová V., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, Pocta Doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Praha 2007, str. 214

¹⁾ Bělina M., Pracovní právo, díl 2., C.H.Beck 2004, str. 293

„Zaměstnavatel dále nesmí zaměstnávat mladistvé pracemi, o kterých lékař rozhodne, že by mohly ohrozit jejich zdraví a vývoj. V takovém případě mladistvý nesmí vykonávat práci v rozsahu, v jakém lékařský posudek u této práce vymezení ohrožení jeho zdraví. Zaměstnavatel je povinen do té doby, než mladistvý bude moci tyto práce konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Aby nedocházelo k pochybnostem, měl by příslušný zdravotnický orgán -státní nebo nestátní zdravotnické zařízení- projednat tuto otázku se zaměstnavatelem. Není vyloučeno, že přitom půjde o více než jeden druh pracovní činnosti, kterou mladistvý podle lékařského posudku nesmí vykonávat.

Zákaz práce, a tudíž i povinnost zaměstnavatele poskytovat mladistvému jinou přiměřenou práci, trvají až do dovršení osmnáctého roku věku, a vyloučení zaměstnávání mladistvého určitou prací trvá do doby, která vyplývá z lékařského posudku.“¹⁶⁾

Za mladistvého zaměstnance musí zaměstnavatel případné vyšetření, které není hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění, uhradit. Náklady spojené s vyšetřením jsou v tomto případě daňově uznatelným nákladem.

¹⁶⁾ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon 2007, str. 527

4. kapitola: Výkon činnosti dětí podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a vývoj právní úpravy práce dětí mladších 15 let

4.1 Vývoj právní úpravy

S prací dětí mladších 15 let se setkáváme ve světě i u nás v České republice. Jedná se většinou o práce provozované v průběhu letních prázdnin jako „pracovní“ vztah podle občanského zákoníku (např. nepojmenovaná smlouva podle § 51 občanského zákoníku), tj. nejruznější práce při roznášece propagačních letáků, novin, různých tiskovin, práce u čerpacích stanic a další.

Naše právní předpisy však neumožňují, aby osoby ve věku do 15 let uzavřely pracovněprávní vztah. Jde tedy o práce podle občanskoprávní smlouvy, kterou není mladý člověk chráněn např. pro případ náhrady škody v důsledku pracovního úrazu a nevznikají mu pracovněprávní nároky (pracovní volno při překážce v práci). Jedná se o obcházení zákona, protože většina zmíněných aktivit dětí ve věku do 15 let má charakter závislé činnosti, a nemůže být proto vykonávána dle smlouvy podle občanského zákoníku.

Česká republika dosud neměla ucelenou úpravu dětské práce ve své legislativě. Zákoník práce pouze upravuje zvláštní pracovní podmínky osob od 15 do 18 let. Pracovněprávní vztah může vzniknout nejdříve dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let, ale zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Ve světě se často objevují formy dětské práce, které se v mezinárodních dokumentech nazývají „nejhorší formy dětské práce“. Mezi nejdůležitější

dokumenty, které upravují tuto problematiku patří **Úmluva MOP č. 182**, o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce, která dne 19.6.2002 vstoupila pro Českou republiku v platnost. Z tohoto důvodu vláda České republiky přijala v květnu 2003 **Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce**. Šlo o soubor již probíhajících aktivit, jejich vzájemnou součinnost a odhalování nedostatků. Ze čtyř základních oblastí, pokrytých tímto programem, jsou tři považovány v České republice za součást trestné činnosti a jako takové jsou potírány v rámci boje proti kriminalitě. Z hlediska cílů Úmluvy je důraz kladen především na prevenci a sociální resocializaci dětských obětí.²⁰⁾

V souvislosti se vstupem České republiky do EU se stává pro ČR závazná **směrnice Rady 94/33/ES**, o ochraně mladistvých pracovníků, která vytváří minimální rámec požadavků na výkon práce dětí mladších 15 let. Jednotlivé členské státy musely uvést právní a správní předpisy do souladu s touto Směrnicí.⁶⁾ Mimo jiné by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené pro práci mladistvých. Směrnice uvádí, že členské státy mohou přijmout zákonná opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí do 15 let nebude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Podmínkou je, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ a členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.²⁰⁾

Požadavky **směrnice Rady 94/33/ES** byly implementovány do českého právního řádu **zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.** Přijetím tohoto zákona došlo k odstranění stavu, kdy právní řád České republiky blíže

²⁰⁾ Jouza L., Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11/2003, str. 20-21

⁶⁾ Hocko M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi 1210-9126, 12/4 (2004) str. 292

neupravoval práci dětí mladších 15 let. Tento stav nejenže neprospíval výkonu práce dětí, na které nedopadal režim zákoníku práce, a tedy jejich právní postavení a režim výkonu práce byl značně nejistý, ale navíc také nebyl v souladu s právem Evropských společenství. Novou právní úpravou se tak podařilo nejen dosáhnout kompatibility s právem ES, ale také navíc vytvořit pro děti mladších 15 let (vykonávající dosud činnost nejčastěji podle občanskoprávní úpravy) právní rámec, mající poskytovat záruku, že činnost jimi vykonávaná bude pro ně bezpečná a přiměřená, ale také v souladu se zájmem společnosti na jejich zdravém tělesném, duševním, morálním, zdravotním a společenském vývoji.

4.2 Výkon činnosti dětí podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

4.2.1 Úvod

Parlament České republiky dne 13. května 2004 schválil **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, který zrušil dříve platný **zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti** a další související předpisy. Zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů v červenci 2004 a nabyl účinnosti 1.10.2004. Ve stejný den nabyl účinnosti **zákon č. 436/2004 Sb.**; kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

Do vydání novely zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byla pracovněprávní subjektivita upravena v ustanovení § 11 **zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce**. Dle tohoto paragrafu vzniká způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. V § 11 odst. 3 bylo toto právo omezeno tak, že dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Zaměstnavatel však nemohl dohodnout s osobou starší 15 let den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky. Zákoník práce do doby účinnosti novely 435/2004 Sb. obsahoval zvláštní úpravu pracovněprávní subjektivity u fyzických osob, které ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením věku 15 let. V těchto případech vznikala pracovněprávní způsobilost dnem, kdy tyto osoby ukončily povinnou školní docházku, nejdříve však dnem, kdy osoba dosáhla 14 let věku. **Nařízení vlády č. 108/1994.**, kterým se prováděl zákoník práce a některé další zákony, u

těchto osob charakterizovalo práce, které tyto osoby mohly vykonávat. Podle ustanovení § 1 odst. 2 uvedeného nařízení se jednalo o takové práce, které jsou přiměřené jejich rozumové a mravní vyspělosti, tělesným schopnostem odpovídajícím jejich věku a které nejsou škodlivé pro jejich zdraví a vývoj. Tato přiměřenost musela být ověřena lékařem.

V pracovněprávní úpravě lze způsobilost fyzické osoby omezit či její této způsobilosti zbavit. Jedná se ovšem pouze o aktivní složku pracovněprávní subjektivity, tj. o způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnosti. Způsobilost k právům a povinnostem vzniká bez omezení a fyzická osoba jí nemůže být zbavena a ani nikým omezena v této způsobilosti, neboť zaniká až smrtí této fyzické osoby. Aktivní složku pracovněprávní způsobilosti může soud omezit, jestliže zaměstnanec pro duševní poruchu, která není jen přechodného rázu, nebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů je schopen činit jen některé právní úkony. Soud v takovém rozhodnutí musí určit rozsah tohoto omezení. Pokud zaměstnanec pro duševní poruchu, která není jen přechodného rázu, není vůbec schopen činit právní úkony, soud jej v takovémto případě způsobilosti k pracovněprávním úkonům zbaví. V případě, že důvody omezení či zbavení pracovněprávní způsobilosti se změní či odpadnou, je soud povinen toto rozhodnutí změnit nebo zrušit.

Do výše uvedené právní úpravy bylo v návaznosti na nově schválený zákon o zaměstnanosti zasaženo novelou zákoníku práce. Tato novela byla součástí **doprovodného zákona č. 436/2004 Sb.** Vzhledem k této nové úpravě bylo nutné provést změny i v pracovněprávních předpisech. Novelizací došlo k úpravě pracovněprávní subjektivity fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky; a to tak, že práce těchto lidí je zakázána. Zákoník práce pak odkazuje na zvláštní právní předpis, který stanoví podmínky, za kterých tyto osoby mohou vykonávat činnosti, a to

pouze v oblasti umělecké, sportovní, kulturní nebo reklamní. Mezi těmito osobami a třetími subjekty nemohou vznikat pracovněprávní vztahy dle režimu zákoníku práce, ale při těchto specifických činnostech budou vznikat vztahy, jejichž právní režim bude upraven speciálním právním předpisem, kterým je **zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti**.

4.2.2 Výkon činnosti dítěte

Zákon o zaměstnanosti v souladu se **směrnicí Rady 94/33/ES** ve své VI. části upravuje výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti osob mladších 15 let a osob starších 15 let s nedokončenou povinnou školní docházkou. K výkonu těchto činností zákon požaduje splnění následujících podmínek: činnost je přiměřená věku dítěte a není pro něj nebezpečná; nebrání vzdělávání dítěte nebo školní docházce a účasti na výukových programech; nepoškozuje zdravotní, tělesný, duševní a morální nebo společenský vývoj dítěte; písemná žádost osoby odpovědné za výchovu dítěte a zejména existence individuálního povolení vydaného úřadem práce. V § 121 odst. 3 zákona o zaměstnanosti jsou uvedené situace, které takové povolení nevyžadují. Jsou jimi zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách, vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí, činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy. Tyto činnosti se považují za celospolečensky prospěšné pro další rozvoj osobních charakteristik dítěte, nepoškozují tělesný a duševní vývoj dítěte, a proto by případné omezování těchto činností ze strany státu nemělo žádný kladný přínos. Do další oblasti patří aktivity konané v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních aktivitách, které nejsou vykonávány za odměnu. Patří sem i účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejsou

vykonávány za odměnu. Jestliže by byly vykonávány přímo či nepřímo za odměnu, pak by byl nutný písemný souhlas úřadu práce. Za odměnu jsou považována jak finanční tak i materiální plnění (věci, služby), poskytnutá dítěti či osobě jemu blízké. Zákon jasně stanovuje povinnosti provozovatele činnosti. Musí zajistit soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, popřípadě i dopravu na ni, pokud ji nevykonává zákonný zástupce dítěte. Provozovatel činnosti je dále také povinen zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru realizované činnosti. Jde zejména o prevenci rizik, zajištění osobních ochranných pracovních prostředků, zajištění vhodného prostředí, v němž bude činnost probíhat, možnost kontroly odborových orgánů a orgánů státního odborného dozoru. Přiměřenost použití pro provozovatele znamená povinnost přihlídnout ke zcela konkrétnímu a individuálnímu prostředí, kde bude činnost vykonávána, i k osobě dítěte, jeho věku, charakteru a náročnosti úkonů, které bude vykonávat. Provozovatel činnosti je dále povinen pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu takovéto činnosti, sjednat příslušné smluvní pojištění.

4.2.3 Povolení k výkonu činnosti dítěte

K výkonu činnosti dítěte, jak již bylo řečeno, je nutné povolení úřadu práce. Písemnou žádost o toto povolení podává zákonný zástupce dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. Místně příslušným je úřad práce, v jehož obvodu se nachází trvalý pobyt dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, pak je příslušný ten úřad práce, v jehož obvodu se dítě zdržuje. V žádosti o povolení musí být uvedeny bližší informace o dítěti a zákonném zástupci, souhlas dítěte s výkonem činnosti v případě, je-li vzhledem k svému věku a rozumové vyspělosti schopno tento souhlas udělit. Konkrétní specifikace činnosti je nezbytnou součástí žádosti, její popis, charakteristika pracovních podmínek a pracoviště, ve kterých bude činnost vykonávána a informace o provozovateli

činnosti. Dále je v žádosti nutné sdělit dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat a časové vymezení doby jejího výkonu. Obligatoří náležitostí žádosti je i lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost, který je vydán na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Díky tomuto posudku může úřad práce posoudit, zda je činnost vykonávána v souladu se zákonnými podmínkami uvedenými v ustanovení § 121 odst. 2. Lékařský posudek musí osvědčovat, že činnost, kterou bude dítě vykonávat, a doba jejího výkonu je přiměřená z hlediska zdravotního, a dále také musí osvědčovat zdravotní způsobilost dítěte pro výkon této činnosti. Pokud je posudek v době vydání rozhodnutí starší třech měsíců, je neplatný. Lékař při vydání posudku musí být obeznámen se všemi důležitými fakty potřebnými pro rozhodnutí. Jestliže posudek není bezvadný, nejsou splněny podmínky pro vydání povolení, úřad práce žádost zamítne. Účastníkem řízení o vydání povolení k výkonu činnosti dítěte je podle ustanovení § 122 odst. 6 i provozovatel činnosti. Úřad práce by měl vyzvat provozovatele činnosti k předložení uzavřeného pojištění, neboť ustanovení § 122 odst. 4 říká, že: „Provozovatel činnosti je povinen pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění; sjednání pojištění musí být uvedeno v povolení.“

Při vydání povolení úřad práce postupuje podle **zákona 500/2004 Sb., správního řádu**. Na použití správního řádu pro rozhodování o vydání povolení odkazuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 142. Vedle informací, které musí úřadu práce předložit žadatel (ustanovení § 142 odst.3 zákona o zaměstnanosti), a dalších informací, které si může úřad práce opatřit sám, je také povinen vyžádat si vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dítěte, zda-li mu nejsou známy okolnosti, které by vylučovaly, aby dítě vykonávalo činnost uvedenou v žádosti. Jestliže úřad práce dojde k závěru, že byly splněny všechny požadavky vyžadované zákonem pro vydání povolení k výkonu činnosti dítěte u konkrétního provozovatele a za konkrétních podmínek, povolí výkon této činnosti, avšak nejdéle na dobu 12 měsíců

následujících po sobě, které následují po dni právní moci rozhodnutí, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována za dítě dle zákona o zaměstnanosti. Pokud by dítě vykonávalo činnosti u více provozovatelů, pak úřad práce musí vydat samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele. V povolení úřad práce stanoví maximální denní rozsah a celkovou týdenní délku výkonu činnosti v návaznosti na věk dítěte. Děti mladší 6 let nesmí vykonávat činnost více než 2 hodiny denně a celková délka činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin. Děti mladší 10 let, ale starší 6 let, nesmí vykonávat činnost více než 3 hodiny denně, přičemž celková délka činnosti za týden nesmí přesáhnout 15 hodin. Pro děti nespádající do žádné z výše zmíněných kategorií činí maximální rozsah činnosti 4 hodiny denně a celková týdenní délka vykonávané činnosti nesmí přesáhnout 20 hodin. Výše zmíněné limity jsou limity maximální a v případě, že dítě vykonává činnost u více provozovatelů, tak se doby výkonu činností sčítají. Úřad práce má povinnost stanovit v povolení bližší podmínky výkonu činnosti zejména rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na charakteru rozsahu činnosti, zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti práce a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 123 upravuje další omezení výkonu činnosti dítěte. Jedná se o zákaz práce dětí mezi 22 a 6 hodinou ranní. Jestliže dítě plní povinnou školní docházku a zároveň není následující den po dni, kdy končí výkon činnosti, dnem školního vyučování, počátek zákazu činnosti je v tomto případě posunut o jednu půlhodinu. Toto ustanovení se dostává do rozporu se směrnicí Rady 94/33/ES, která upravuje práci dětí starších 14 let a které vykonávají práci v rámci vzdělávacího systému a tzv. lehké práce. Směrnice zakazuje práci těmto dětem v době od 20 do 6 hodin ráno. Z toho vyplývá, že práce dětí mladších 14 let by měla být v nočních hodinách zakázaná úplně. Zákon stanoví pro děti nepřetržitý odpočinek po dobu nejméně 14 hodin denně. Pokud dítě vykonává činnost 5 po sobě

jdoucích kalendářních dnů, pak musí mít odpočinek v následujících po sobě jdoucích 2 kalendářních dnech. Jestliže činnost není vykonávána v 5 po sobě jdoucích kalendářních dnech, musí mít v kalendářním týdnu alespoň 2 dny volna. Jak již bylo dříve řečeno, povolení úřadu práce platí na 12 po sobě jdoucích měsíců. Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 123 odst. 5 umožňuje prodloužení platnosti tohoto povolení v případě, když zákonný zástupce dítěte nejpozději 30 kalendářních dnů před uplynutím období, na něž byl výkon této činnosti povolen, písemně požádá úřad práce o prodloužení povolení. Toto povolení je možné prodloužit maximálně o 6 po sobě jdoucích měsíců za podmínky, že zákonný zástupce dítěte předloží úřadu práce nový lékařský posudek, případně podle potřeby doplní nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení. Z toho plyne povinnost úřadu práce rozhodnout o prodloužení povolení v době, než vyprší platnost stávajícího povolení. Pokud byla žádost o povolení zamítnuta, je možné podat žádost opakovaně. Jestliže byla žádost o povolení zamítnuta s ohledem na stanovisko praktického lékaře uvedené v lékařském posudku, lze další žádost o vydání povolení k výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat úřadu práce znovu, nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí úřadu práce o zamítnutí vydání povolení. S ohledem na použití správního řádu je možné využít řádných i mimořádných opravných prostředků proti rozhodnutí, kterému v žádosti nebylo vyhověno.⁶⁾

Zákon o zaměstnanosti v § 121 odst. 5 uvádí ustanovení zákoníku práce, které se přiměřeně použijí na činnosti dítěte. Jde o ustanovení upravující bezpečnost práce a ochranu zdraví při výkonu práce (§ 101 až 107 zákoníku práce). Z toho plyne povinnost provozovatele činnosti zajistit bezpečnost a ochranu dětí při výkonu činnosti s ohledem na možná rizika ohrožení jejich života a zdraví. Dále sem patří i povinnost provozovatele

⁶⁾ Hocko M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi 1210-9126, 12/4 (2004) str. 295-298

činnosti zajistit případné pracovní prostředky, náležitě zabezpečit místo výkonu činnosti a jeho prostředí. Přiměřenost použití pro provozovatele znamená povinnost přihlídnout ke zcela konkrétnímu a individuálnímu prostředí, kde bude činnost uskutečňována, i k osobě dítěte, jeho věku, charakteru a náročnosti úkonů, které bude vykonávat.¹³⁾ Kromě provozovatelů činnosti jsou povinnosti uloženy i dětem. Mají povinnost dbát dle svých možností o svoji bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich činnost, dodržovat při výkonu činnosti stanovené postupy. Provozovatel činnosti nesmí v žádném případě při výkonu činnosti dítěte použít takové motivační způsoby odměňování, při kterých by děti byly vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků dítěte k ohrožení jeho bezpečnosti.

4.2.4 Zákazy výkonu činnosti dítěte

Z povahy věci je nezbytné, aby úřad práce měl dostatečné právní prostředky, kterými by mohl zasáhnout v případě, že je prokázáno porušení zákona o zaměstnanosti a bližších podmínek stanovených ve vydaném povolení, popřípadě příslušných ustanovení zákoníku práce. O takových to porušeních se úřad práce může dozvědět z vlastní činnosti či z jiných zdrojů. Jsou jimi míněny informace od samotných občanů a hlavně od úřadu pro sociálně-právní ochranu dětí. Ten má ze zákona povinnost hlásit úřadu práce, který činnost povolil, veškeré skutečnosti odůvodňující zahájení řízení o zákazu činnosti dítěte. Úřad sociálně-právní ochrany dítěte má právo sledovat, zda-li došlo zásahem úřadu práce k nápravě, dále má povinnost informovat úřad práce o tom, že je zde podezření, že dítě ztratilo zdravotní způsobilost k výkonu činnosti či jsou zde jiné skutečnosti znemožňující výkon povolené činnosti. Úřad práce zakáže výkon činnosti, pokud zjistí, že dítě vykonává

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 899

činnost bez povolení, provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti, popřípadě jinými předpisy, nebo podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný. Na řízení o zákazu činnosti dítěte se dle ustanovení § 142 zákona o zaměstnanosti použijí příslušná ustanovení správního řádu. Výkon činnosti úřad práce zakáže ihned poté, co se o daném skutkovém stavu dozvěděl. Zákaz se provádí tak, že se oznámí zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Od tohoto okamžiku mají zákonný zástupce a provozovatel činnosti povinnost činnost dítěte ukončit. Úřad práce vyhotovuje zákaz činnosti písemně, ústně ho může učinit za podmínky, že ještě téhož dne vyhotoví písemné vyhotovení zákazu činnosti. Úřad práce je po provedeném zákazu činnosti povinen nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení zákazu činnosti vydat zákonnému zástupci dítěte odůvodněné rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte a doručit ho také provozovateli činnosti.⁶⁾

4.2.5 Kontrolní činnost úřadů práce

Úřady práce kontrolují, zda-li jsou dodržovány podmínky, za kterých bylo vydáno povolení k výkonu činnosti dítěte, a zda-li je povolení platné. Zaměstnanci úřadu práce jsou oprávněni vstupovat na místa výkonu činnosti, požadovat po provozovateli činnosti, zákonném zástupci dítěte, předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených. Pokud je zjištěno porušení povinností, je orgán kontroly oprávněn požadovat odstranění nedostatků ve lhůtách k tomu určených a také i podání zpráv o přijatých opatřeních k odstranění vytýkaných nedostatků. Za porušení stanovených podmínek pro výkon činnosti dítěte jsou příslušné subjekty postihovány. Zákon o zaměstnanosti v § 139-141 upravuje oblast

⁶⁾ Hocko M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi 1210-9126, 12/4 (2004) str. 298-300

přestupků a správních deliktů pro výkon činnosti dítěte. U přestupků je nutné rozlišovat, zda-li subjektem porušujícím ustanovení zákona, popřípadě povolení, je fyzická osoba jako subjekt, u kterého dítě činnost vykonává, nebo se jedná o fyzickou osobu jako zákonného zástupce dítěte. Jestliže fyzická osoba umožní dítěti vykonávat činnost bez příslušného povolení nebo poruší podmínky stanovené v povolení, úřad práce je oprávněn této osobě uložit pokutu do výše 2 miliónů Kč. Pokud se výše uvedeného jednání dopustí fyzická osoba jako zákonný zástupce dítěte, pak jí úřad práce může uložit pokutu do výše 100 000 Kč. V případě, že se takového jednání dopustí právnická osoba, pro kterou je činnost vykonávána, úřad práce jí může uložit pokutu za správní delikt do výše 2 miliónů Kč.²¹⁾

4.2.6 Náhrada škody

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 122 odst. 5 upravuje problematiku odpovědnostních vztahů při výkonu činnosti dětí. V případě vzniku škody se režim náhrady této škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti řídí ustanoveními občanského zákoníku s určitými modifikacemi. Z toho plyne, že odpovědnost provozovatele činnosti za škodu způsobenou dítěti bude založena na principu subjektivní odpovědnosti, což je pro provozovatele činnosti mnohem výhodnější oproti úpravě v zákoníku práce, kde je odpovědnost zaměstnavatele za škodu založena na principu objektivní odpovědnosti. Dle ustanovení § 420 odst. 3 občanského zákoníku je zde aplikována zásada presumovaného zavinění s možností exkulpace. Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 122 odst. 5 výslovně uvádí, že provozovatel činnosti musí nahradit škodu, i když dodržel všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato speciální

²¹⁾ Jouza L., Zákaz dětské práce v novém zákoně o zaměstnanosti, Právo a rodina č. 7/2004, str. 10-12

úprava v zákoně o zaměstnanosti brání provozovateli činnosti vyvinut se ze své odpovědnosti poukázáním na to, že žádnou povinnost vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neporušil, čímž dochází k zajištění lepšího postavení dětí při vzniku škody při výkonu činnosti.

Další speciální úpravu přináší zákon o zaměstnanosti v oblasti výše náhrady škody způsobenou provozovateli dítětem při výkonu činnosti. Dochází tak ke stanovení maximální výše náhrady škody, která brání uplatnění nelimitované výše škody vyplývající z ustanovení občanského zákoníku. Výše náhrady škody, kterou provozovateli činnosti způsobí dítě při výkonu činnosti, nesmí přesáhnout v jednotlivém případě trojnásobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku škody. Dle ustanovení § 422 občanského zákoníku nezletilý (dítě vykonávající činnost) odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Společně a nerozdílně s touto osobou odpovídá ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Není-li ten, kdo způsobí škodu, pro nezletilost či duševní poruchu schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Jedná se o osobu zákonného zástupce či jinou osobu odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu, popřípadě provozovatel činnosti. Tato osoba se zproští odpovědnosti, jestliže prokáže, že náležitý dohled nezanedbala.⁶⁾ Podle občanského zákoníku bude posuzován i způsob a rozsah náhrady škody. Z toho plyne, že se bude hradit skutečná škoda a ušlý zisk. Za skutečnou škodu se podle občanského zákoníku považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku škodné události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jeho věcí a jiných práv, jakož i hodnot ocenitelných

⁶⁾ Hocko M., Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, Časopis pro právní vědu a praxi 1210-9126, 12/4 (2004) str. 300-301

penězi, jako jsou např. pohledávky či duševní vlastnictví, a jež představují majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.¹³⁾

¹³⁾ Jakubka J. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, Anag 2007, str. 901

5. kapitola: Problematika zaměstnávání mladistvých v praxi

5.1 Úvod do problematiky zaměstnávání mladistvých v praxi a její příčiny

Abych získal informace o zaměstnávání mladistvých a o výkonu činností dětí, navštívil jsem Úřad práce v Hradci Králové, kde jsem o této problematice hovořil s vedoucí Odboru zprostředkování zaměstnání. Ta mi poskytla informace a materiály, ze kterých jsem čerpal při zpracování této kapitoly.

V současné době Úřad práce v Hradci Králové eviduje asi 50 mladistvých uchazečů o zaměstnání. Tento počet se v posledních letech příliš neměnil. Jedná se o přibližný odhad, neboť Úřad práce v Hradci Králové nevede samostatnou statistiku mladistvých uchazečů o zaměstnání, ale zahrnuje je do kategorie fyzických osob do 25 let, kterým náleží zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti.

Všichni tito mladiství uchazeči o zaměstnání mají pouze ukončené základní vzdělání nebo nedokončené středoškolské vzdělání a z velké části se jedná o příslušníky romské národnosti. Díky absenci jakékoli kvalifikace jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností. Důvody, proč nenastoupili na střední školu či ji nedokončili, jsou individuální a souvisí buď s rodinou, školou nebo s oním mladým člověkem. Hlavní příčinou této situace je rodina a rodinné zázemí. Ve většině případů se jedná o sociálně slabé rodiny (většinou romské), kde vzdělání bývá nízké a rodiče se často potýkají s nezaměstnaností. Rodiče nepřikládají vzdělání velkou váhu a dětem chybí motivace k dalšímu studiu. Jsou případy, kdy se rodiče vůbec nestarají, zda-li dítě chodí do školy nebo

dokonce další vzdělání dítěti zakazují. Tyto rodiny jsou většinou dlouhodobě zvyklé žít ze sociálních dávek, a to i několik generací. Jsou to rodiny s více dětmi a starší děti se musejí starat o ty mladší.

Rodiče si často myslí, že není zapotřebí mít vyšší než základní vzdělání a jejich názory mají velký vliv na smýšlení jejich dětí. Mladí lidé, kteří předčasně ukončí svoje vzdělávání, měli zpravidla ve škole kázeňské problémy a také problémy s prospěchem. Bývá to do značné míry vina jejich rodičů, kteří se jim dostatečně nevěnovali a od mládí je nevedli k učení. Když už mladý člověk má zájem o studium, narazí na názory a postoje svých rodičů, kteří ho odmítnou ve studiu podporovat, tj. hlavně finančně. Na opačném pólu stojí děti z bohatých rodin, jejichž rodiče jsou časově zaneprázdněni prací a nemají na děti čas nebo nemají zájem si na ně čas udělat. V životě se ukazuje, že čím vyšší vzdělání mají rodiče, tím větší šanci má mladý člověk na to, aby dokončil střední školu a případně pokračoval ve studiu na univerzitě. Další příčinou, proč mladý člověk nedokončí studium, jsou nepříznivé události v jeho rodině. Jedná se o rozvod, úmrtí, zdravotní problémy, vážný úraz, zhoršení finanční situace rodiny či vážné neshody v rodině.

Vedle rodinného života ovlivňují průběh vzdělání okolnosti a události, které souvisí výhradně s mladistvým člověkem (např. zdravotní problémy, úraz, dlouhá nemoc, šikana, problémy s drogami, stěhování či těhotenství a péče o dítě). Mladistvým často chybí motivace do dalšího vzdělávání, nejsou ochotni nést odpovědnost a překonávat překážky (dojíždět do školy, bydlet na internátu), nejsou ochotni se učit, mají mimoškolní zájmy, kterým přikládají větší důležitost než studiu. Mladiství si často neuvědomují závažnost svého rozhodnutí odejít ze školy ani jeho dopady na jejich pozdější život.

Mnoho mladých lidí odchází ze školy kvůli jejich špatné volbě oboru vzdělání a jeho náročnosti. Za touto špatnou volbou často stojí někdo z rodiny

či přátel, který je takto nasměroval, nebo sami nevěděli na koho se obrátit pro radu. Často mají velmi zkreslené představy o tom, jaké profese a obory vzdělání vůbec existují, co jejich studium obnáší a jaké předměty studium zahrnuje. Také se stává, že se mladý člověk nedostane na školu, na kterou by chtěl, a studuje potom školu, na kterou ho přijali, ale která ho nebaví. Důvodem předčasného opuštění střední školy bývá nezvládnutý přechod ze základní školy na školu střední. Mladistvý se nedokáže přizpůsobit novému prostředí, výukovému a pracovnímu režimu, nedokáže se začlenit do kolektivu.

Zásadní okolností vedoucí k předčasnému ukončení studia je špatný prospěch. Na základní škole to dítě nemotivuje k dalšímu studiu, na střední škole to vede k nedokončení studia. Neshody s učiteli a vrstevníky, špatné známky, strach z chování do školy, to vše snižuje ochotu mladistvého pokračovat ve vzdělávání. Špatný prospěch bývá na střední škole způsoben náročností učiva, kde vedle intelektu je zapotřebí zájem a ochota přizpůsobit se náročnějšímu vzdělávacímu prostředí.

Podle výzkumu prováděného Národním ústavem odborného vzdělávání, který proběhl na jaře 2005, je nejčastějším důvodem předčasného ukončení studia nezáměr a nechuť mladých lidí se vzdělávat (31% případů) a dále je to nedostatečná motivace (24% případů). To pramení z jejich životních postojů, o jejichž utváření jsem mluvil v úvodu této kapitoly. Dalšími důvody jsou náročnost a nezvládnutí učiva (17% případů) a nevhodná volba studijního oboru (13% případů). V těchto případech je důležité motivovat mladého člověka, aby zkusil nastoupit na jinou školu. Ostatní důvody, které jsou méně časté, byly již zmíněny výše v textu.

Postoje a názory mladých lidí se základním vzděláním, kteří se přijdou nahlásit na úřad práce, jsou ovlivněny jejich dosavadními životními

zkušenostmi, osobní charakteristikou, rodinným a sociálním zázemím. Hlavně jsou jejich názory ovlivněny důvody a příčinami, které je vedly k nedokončení studia a velmi často jsou důvodem negativního postoje mladistvých k základnímu a dalšímu vzdělání.

5.2 Činnost úřadu práce v souvislosti se zaměstnáváním mladistvých

Úřad práce rozčleňuje mladé lidi se základním vzděláním do dvou skupin. První skupinu tvoří mladí lidé, kteří chtějí aktivně řešit svoji životní situaci, tj. mají zájem o návrat do vzdělání či jít pracovat. Druhou skupinu, bohužel početnější, tvoří mladí lidé, kterým chybí motivace k aktivnímu řešení své životní situace.

Mnohdy se jedná o mladé lidi, kteří žijí ze dne na den, kteří jsou spokojeni se svou životní situací a nevdají jim, že jsou dlouhodobě v evidenci na úřadu práce. Často si chválí svoji finanční situaci, která je převážně tvořena sociálními dávkami. Pravděpodobně je to tím, že ani jinou životní úroveň neznají, neboť takto žijí i jejich rodiče. Tento způsob života jim vyhovuje, protože mají spoustu volného času, kamarády, kteří jsou v podobné situaci, ale na druhé straně si stěžují, že se doma nudí; mají pocit, že nikam nepatří; mají pocit nedostatku peněz. Ale ani tato negativa je nemotivují k řešení své životní situace. Tito mladiství se nesnaží svoji situaci změnit, protože je odrazuje řešení otázek s tím spojených. Snaží se jít cestou nejmenšího odporu nebo čekají, co bude. Mnohdy jsou překvapeni, že by si práci měli shánět sami. Často spoléhají na úřad práce a očekávají, že dostanou snadnou a dobře placenou práci. Někteří mladiství se vymlouvají na nedostatek pracovních příležitostí v regionu, aby nemuseli nic dělat. Mladiství uchazeči o zaměstnání romského původu ovlivněni rodinným a sociálním prostředím, řeší svoji životní situaci tak, jak to vidí u svých rodičů, tj. žít na sociálních dávkách a otázku vzdělání neřeší.

S odstupem času a delší dobou strávenou v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce se názory těchto lidí nemění. Je to z toho důvodu, že jsou stále ovlivňováni důvody, pro které předčasně odešli ze vzdělávání.

Časem si na tento životní styl zvyknou, jsou s ním spokojeni a místo aktivního řešení, hledají důvody, proč to nelze změnit. K obratu dochází v případě, kdy opustí prostředí, ve kterém do té doby žili. Často je to tím, že si naleznou partnera a založí rodinu nebo se osamostatní. To je samozřejmě spojeno s větší potřebou peněz a to vede mladého člověka k tomu, že se začne poohlížet po nějaké práci. Se základním vzděláním velmi často neseženou dobře placenou práci a pak zvažují možnost dalšího studia.

Úřady práce pomáhají mladým lidem s návratem ke studiu, a proto úzce spolupracují se školami. Co se týká návratu do denního studia, je velmi důležité, aby se tak stalo co nejdříve, protože mladý člověk s přibývajícím věkem ztrácí časem zájem o tuto formu studia. Může to být z důvodu velkého věkového rozdílu mezi ním a jeho novými spolužáky, odvyknutí si pravidelnému dennímu studiu nebo nedostatek času, pokud dotyčný již pracuje. Z toho plyne, že brzký návrat ke studiu je v takovýchto případech klíčový. I když úřady práce velmi dobře spolupracují se školami, problém při návratu do studia nastává v případě, že mladý člověk měl před tím nějaké kázeňské či výchovné problémy.

Kromě prezenčního studia je využívána forma dálkového a kombinovaného studia. Bohužel nabídka dalšího vzdělání pro lidi se základním vzděláním je spíše malá a lepší příležitosti, co se týká dálkového a kombinovaného studia, jsou spíše u maturitních oborů. Podle názorů některých úředníků na úřadu práce je současný systém dalšího vzdělávání málo rozvinutý a je v něm mnoho překážek pro vzdělávání dospělých, ať z hlediska nabídky vzdělávání či uznávání kvalifikací.

Na úřadech práce se mladistvým věnují zprostředkovatelé práce, kteří mladistvým nabízejí, aby se pokusili vrátit do školského vzdělávání (na tuto možnost je kladen velký důraz), aby se zúčastnili poradenských, vzdělávacích

a rekvalifikačních aktivit, které jsou nabízeny úřady práce, nebo aby získali zaměstnání a šli pracovat. Na rozdíl od zákonem stanovených pravidel souvisejících s vedením mladistvého jako uchazeče o zaměstnání jsou vzdělávací, poradenské, informační a rekvalifikační aktivity vesměs dobrovolné. Pokud jich mladistvý nevyužije, nemůže být sankcionován. To je možné pouze v případě, že s danou aktivitou souhlasí a poté nedodrží pravidla s ní související. V praxi je to problém, protože nic nenutí mladistvé, aby o dané aktivity projevovali zájem.

5.3 Rekvalifikační kurzy pro mladistvé

Úřady práce mohou mladistvým se základním vzděláním nabídnout rekvalifikační kurzy, po jejichž úspěšném absolvování získají akreditované „osvědčení“ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR s celostátní platností o zaučení do daného oboru a profese. Tyto kurzy jsou nabízeny mladým lidem, kteří nemají zájem o návrat zpět do školy. V praxi je zájem o využití těchto kurzů ze strany mladistvých se základním vzděláním poměrně malý. Opět je důvodem chybějící motivace mladého člověka aktivně řešit svoji situaci.

Zájem o rekvalifikační kurzy je také ovlivněn mírou nezaměstnanosti v regionu. V regionech s nízkou nezaměstnaností je zájem malý a kurzy se nabízejí ojediněle, zatím co v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti jsou kurzy nabízeny častěji.

Délka rekvalifikačního kurzu pro mladého člověka se základním vzděláním bývá často větší než pro člověka s dokončeným středoškolským vzděláním. Důvodem je absence jakékoli kvalifikace na straně mladistvého se základním vzděláním.

Rekvalifikační kurzy jsou financovány úřady práce. Tyto kurzy jsou finančně velmi náročné, a proto je sledována účelovost vynaložených finančních prostředků. Z toho důvodu nemusí být každá žádost o rekvalifikační kurz schválena. Uchazečům jsou většinou nabízeny rekvalifikační kurzy na profese, které jsou v daném regionu žádané. Pokud se jedná o rekvalifikační kurz speciálního zaměření, je obvykle vyžadován příslib zaměstnání od potencionálního zaměstnavatele. Kurzy jsou zajišťovány akreditovanými rekvalifikačními zařízeními. Jedná se např. o kurzy

kovoobrábění, švadleny, svářeče, pomocné práce v kuchyni, pomocné zednické práce. Každému uchazeči, který nastoupí do rekvalifikace, vzniká od prvního dne nárok na hmotné zabezpečení při rekvalifikaci. Uplatnění po rekvalifikaci si každý nezaměstnaný musí najít sám. Úřady práce spíše fungují jako poradní, pomocný a informační zdroj. I po rekvalifikaci mívají mladiství problém nalézt práci, neboť na trhu práce je velká konkurence. O mladistvé zaměstnance je ze strany zaměstnavatelů velmi malý zájem právě proto, že jsou ještě mladiství. Souvisí to mimo jiné s tím, že mladiství nemohou uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Zaměstnavatel musí u mladistvých pracovníků respektovat zvláštní právní úpravu pracovních podmínek zakotvenou v zákoníku práce a v souvisejících předpisech. Může je zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené stupni jejich psychického a fyzického vývoje a jsou povinni jim věnovat zvýšenou péči. Mladiství nemohou vykonávat noční směny, nemohou pracovat v nepřetržitém provozu atd. Proto zaměstnavatelé nemají tendenci vytvářet pro tuto skupinu mladých lidí pracovní podmínky ani pracovní příležitosti a právě na to mladiství, kteří pracovat nechtějí, většinou spoléhají.

Ve snaze motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání mladistvých je zaměstnavateli, který zaměstná mladistvého, vyplácena dotace ve výši 6.000,- Kč měsíčně a to po dobu 6 měsíců. Podmínkou je uzavření pracovní smlouvy s mladistvým na dobu delší než 6 měsíců. Praxe ale ukazuje, že to velký přínos pro vytváření pracovních míst pro mladistvé nemá. Na druhou stranu je to nezbytné pro existenci stávajících pracovních míst. Zaměstnavatelé dávají přednost plnoletému mladému člověku se střední školou či praxí před uchazečem, který je nekvalifikovaný a nemá žádné zkušenosti. Mladý člověk, který absolvuje rekvalifikační kurz, má větší šanci získat zaměstnání. Na trhu práce je však stále vystaven vysoké konkurenci dalších uchazečů o zaměstnání. Mladí lidé, kteří většinou zaměstnání získají, mívají problémy

začít a zvyknout si na životní a pracovní styl, který je s prací spojený. Čím delší je doba mezi odchodem ze školy a nástupem do zaměstnání, tím složitější je pak jejich situace.

5.4 Důvody vedoucí k předčasnému ukončení vzdělávání

Řešení předčasných odchodů ze škol není lehké, protože důvody, které vedou mladého člověka, aby nepokračoval ve studiu na střední škole, jsou u každého individuální. To je tím, že každý mladý člověk je ovlivňován různými faktory. Při řešení tohoto problému je nejdůležitější zaměřit se na preventivní politiku a opatření s ní spojená. Opatření a doporučení by měla být zaměřena na rodinu, ve které mladistvý žije, na mladé lidi, kteří navštěvují základní a středoškolské vzdělávání, a na učitele a výchovné poradce na základních a středních školách. Dále by měl být změněn zákon a sociální systém tak, aby rodiče byli motivováni k tomu, aby měli zájem ponechat dítě v počátečním vzdělávání. Měla by být zvýšena a rozšířena aktivita a pravomoc sociálních, odborných pracovníků a kurátorů v kontaktu s rodinou. Zvýšena by měla být spolupráce a komunikace mezi sociálními pracovníky, kurátory, sociálními úřady a školami. Za uvážení by stálo i prodloužení povinné školní docházky na dobu středoškolského studia. Velmi důležitý je také přístup školy a jejich pracovníků k dětem a mladistvým. Na školách by měla být věnována větší pozornost dětem, které jsou negativně ovlivňovány rodinným a sociálním zázemím či tíživou životní situací. Neměla by být podceňována práce psychologa s dětmi, aby výše zmíněné negativní vlivy mohly být řešeny již od samého počátku. Školy by měly častěji pořádat exkurze do podniků, čímž by děti a mladistvé seznámily s pracovním životem dospělých. A v neposlední řadě by se střední školy měly věnovat více adaptaci studenta na nové prostředí.

Další opatření by měla být věnována situaci, kdy již mladý člověk předčasně opustil školu. V první řadě by měla být posílena motivace mladého člověka, aby projevoval aktivní zájem o svou budoucnost. Účast na rekvalifikačních kurzech, poradenských a informačních aktivitách by měla být

povinná. Důležitá je také větší motivace zaměstnavatelů, aby více zaměstnávali mladistvé, a to formou zvýšení dotací pro zaměstnavatele. Nemělo by se zapomínat na usnadnění přístupu mladých lidí k dokončení střední školy a získání výučního listu.

Úřad práce v Hradci Králové pořádal pro mladistvé nezaměstnané rekvalifikační kurzy. Bohužel se setkal s velkým nezájmem ze strany mladistvých a další kurzy již pořádány nebyly. Z 50 mladistvých uchazečů o zaměstnání, kterým byl rekvalifikační kurz nabídnut, se podařilo rekvalifikovat pouze dvě romské dívky na pozici pomocné síly v kuchyni. Tyto dívky pracují dodnes, ale u zbytku mladistvých rekvalifikace skončila nezdarem, a to pro jejich nezájem o začlenění se do pracovního života. Důvodem, proč Úřad práce v Hradci Králové v dalších rekvalifikačních kurzech nepokračoval, je jejich velká finanční náročnost a velmi malá úspěšnost u mladistvých uchazečů o zaměstnání.

5.5 Občanské sdružení Salinger

Občanské sdružení Salinger působící v Hradci Králové vzniklo v roce 1997 s cílem poskytovat mladým lidem (převážně romské národnosti) podporu v začleňování do společnosti a hájit jejich zájmy. Toto občanské sdružení je příznačně pojmenováno po spisovateli J. D. Salingerovi, který ve své knize „Kdo chytá v žitě“ popisuje situaci, která by se dala považovat za základní myšlenku charakterizující činnost tohoto občanského sdružení.

„ já si v jednom kuse představuji, jak si spousta malejch dětí na něco hraje na takovým velikánským žitným poli. Tisíce a tisíce malejch dětí a nikde nikdo – jako nikdo dospělej – kromě mě. A já stojím na okraji nějakého šíleného útesu. Mám na starosti to, že musím chytnout každého, kdo by z toho útesu mohl spadnout – já jen jako, že když utíká a nekouká kam, musím se já od někudy vynořit a chytit ho. A to bych dělal pořád. Prostě bych chytal děti, co si hrajou v žitným poli a tak. Já vím, že je to šílený, ale je to jediný, co bych dělal opravdu rád. Já vím, že je to šílenství.“

Toto občanské sdružení se zaměřuje na sociální práci, volnočasové aktivity pro děti z rizikových prostředí, vzdělávací programy pro mládež, alternativní řešení trestné činnosti mladých lidí.

V současné době občanské sdružení Salinger realizuje několik projektů, jejichž cílem je rozvíjení sociálních dovedností klientů, poskytování pomoci a podpory v obtížných životních situacích, vést klienta k orientaci ve společnosti, předcházet a zamezovat sociálnímu vyloučení klientů a dále prostřednictvím poskytovaných služeb napomoci klientovi k uvědomění si nesprávného chování a k nápravě škodlivých vzorů chování, které vedou k delikvenci.

Cílovou skupinou jsou mladiství z Hradce Králové, kteří žijí v komplikovaných sociálních poměrech, nemají mnoho možností kde trávit volný čas a z důvodu jejich odlišné kultury je pro ně nesnadné začlenit se do běžného života. Jeden z programů, které občanské sdružení Salinger nabízí, se vztahuje na mladistvé pachatele provinění, jejichž osobnostní vývoj je narušen různými faktory pocházejícími z kvality rodinného prostředí, sdílených sociálních skupin, rizikem používání náhražkových či závislostních typů chování nebo destruktivního uspořádání vnitřního systému hodnot. Součástí tohoto programu mohou být i rodinní příslušníci mladistvých pachatelů a oběti jejich provinění.

Služby výše uvedených programů jsou poskytovány na základě dobrovolné účasti klientů. Pro vstup do zařízení a užívání služeb neexistují žádná omezení na základě pohlaví, etnického či sociálního původu, názoru či přesvědčení. Klienti se mohou spolupodílet na financování navazujících aktivit (jako např. tábory a koncerty), ale jinak jsou předmětné služby poskytovány bezplatně. Osobní údaje klientů jsou vyžadovány jen v ojedinělých situacích a pouze se souhlasem klienta, takže klient má možnost zůstat v anonymitě, což jistě přispívá k překonání ostychu klientů, kteří případně zvažují své zapojení do nabízených projektů.

Shora uvedené služby lze rozdělit na:

a) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti - podpora vlastních aktivit (pomoc s realizací vlastních nápadů klientů), doučování (včetně individuálního přístupu k dětem se specifickými poruchami učení), preventivní programy (besedy, diskuse, poskytnutí kondomů, těhotenského testu, promítání dokumentárních filmů), volnočasové aktivity, hra na hudební

nástroj, filmový klub, situační intervence, skupinové aktivity (skupinové hry na rozvoj sociálních dovedností).

b) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím – akce mimo klub, víkendové a vícedenní akce.

c) sociálně terapeutické činnosti – pomoc v krizi, individuální rozhovor, poradenství, práce se skupinou.

d) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí - zprostředkování kontaktu na odborníka, poskytnutí informace, jednání s institucemi ve prospěch klienta, doprovod, práce s osobami blízkými.

Občanské sdružení Salinger za finanční pomoci Evropské unie a spolupráce královehradeckého úřadu práce pořádalo v roce 2007 projekt motivačních bloků „Zkusit to spolu“. Každý blok byl složen z deseti seminářů vztahujících se k hledání práce. Jednalo se o semináře, které byly zaměřeny na mladé lidi ve věku 15 – 25 let ze sociálně znevýhodňujícího prostředí bez trvalé práce. Mladému člověku tyto semináře poskytovaly mnoho informací, co se týká hledání zaměstnání. Cílem tohoto projektu bylo motivovat mladé lidi k aktivnímu hledání zaměstnání, ochoty se dále vzdělávat a hlavně narušit stereotypy vyplývající z nezaměstnanosti. V blocích se mladí lidé setkávali s lidmi, kteří jim poradili, jak se orientovat v různých situacích, naučili je ovládat počítač, poradili jim v oblasti sociálních dávek, práva a psychologie. Součástí tohoto projektu byly i bloky zaměřené na posilování sebevědomí a schopnosti zdravého sebeprosazení. Motivačním mechanismem byla skupinová dynamika a atraktivita témat. Specifika práce se skupinou byla

konzultována s odborníkem. Nejednalo se však o rekvalifikační kurz ale spíše o kurz informační.²²⁾

Podle mého názoru je činnost občanského sdružení Salinger velmi prospěšná, neboť touto svojí činností napomáhají překonat či odstranit nežádoucí společenské nebo rodinné faktory, které jsou jednou z příčin nezaměstnanosti mladistvých. Jejich pomoc a podpora poskytovaná mladistvým či mladým lidem v souvislosti s jejich začleňováním do společnosti a získáváním řádných sociálních návyků je dozajista cestou ke snížení nezaměstnanosti mladistvých, a to především nezaměstnanosti dobrovolné. Dále tato pomoc dle mého názoru motivuje mladistvé k získání či dokončení středoškolského vzdělání, čímž v podstatě dochází ke snížení počtu mladistvých pracovníků. Myslím si, že by bylo vhodné, aby docházelo k omezování počtu mladistvých pracovníků, a to tím způsobem, že mladiství nejdříve dokončí alespoň středoškolského vzdělání, a potom teprve nastoupí do zaměstnání.

²²⁾ Výroční zpráva občanského sdružení Salinger za rok 2007

5.6 Výkon činnosti dětí v praxi

Co se týká výkonu činnosti dětí, Úřad práce v Hradci Králové taktéž nevede žádné statistiky. V průměru jsou vydána tři povolení ročně a jedná se o dětské herce v Klicperově divadle v Hradci Králové. To ukazuje na to, že výkon činnosti dětí není v současné době příliš využíván, alespoň co se týče Královéhradecka.

Závěr:

Po prostudování všech právních pramenů, které zakotvují ochranu mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a které upravují zvláštní pracovní podmínky mladistvých, jsem dospěl k závěru, že český právní řád poskytuje mladistvým pracovníkům dostatečnou právní ochranu. Novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. byla tato ochrana prohloubena, a to také pod vlivem mezinárodního a evropského práva. Jedná se o zavedení dohledu nad mladistvým zaměstnancem konajícím noční práci v rámci přípravy na povolání, a to v případě, je-li tento dohled pro jeho ochranu nezbytný. Dále je to možnost Ministerstva zdravotnictví ČR stanovit pro některé obory častější provádění lékařských prohlídek mladistvých zaměstnanců. Aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, zákoník práce nově ukládá zaměstnavatelům povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců. Podle mého názoru všechny tyto „novinky“ v zákoníku práce přispívají k prohloubení ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích. Takový přístup je správný, protože zákonodárce by měl dbát na to, aby mladistvým pracovníkům byla poskytnuta maximální ochrana. Platná právní úprava by měla plně reagovat na problémy současné doby. Nový zákoník práce vypustil povinnost zaměstnavatele, vyžádat si vyjádření zákonného zástupce mladistvého v případě uzavření pracovní smlouvy či skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Taktéž se již nevyžaduje, aby zaměstnavatel dával zákonnému zástupci mladistvého na vědomí, že s mladistvým byl skončen pracovní poměr, a to ze strany zaměstnavatele. Tvůrci zákoníku práce toto ustanovení v zákoníku práce považovali za zbytečné, neboť žádost o vyjádření měla pouze informativní charakter a zákonný zástupce mladistvého nemohl tyto skutečnosti právně ovlivnit. Já se však přesto domnívám, že toto ustanovení mělo být ponecháno v platnosti,

protože i přes svůj informativní charakter přispívalo k ochraně mladistvých pracovníků. Mladiství zaměstnanci většinou nemají dostatek životních zkušeností, aby se mohli fundovaně rozhodovat v pracovněprávních vztazích a případná rada informovaného rodiče by jim v takových to situacích byla jenom ku prospěchu. Jejich zákonní zástupci např. někdy vůbec nevědí, že jejich mladistvý syn či dcera ukončil předčasně školu a nastoupil do zaměstnání, které pak chce bez vážného důvodu opustit.

Dále nový zákoník práce zrušil ustanovení o kratší pracovní době mladistvých, což prý bylo zapříčiněno požadavky praxe, neboť zaměstnávání mladistvých s kratší pracovní dobou nebylo pro zaměstnavatele atraktivní a znevýhodňovalo mladistvé na trhu práce. Podle mého názoru i toto ustanovení zákoníku práce mělo být ponecháno v platnosti, protože s ohledem na nízký věk a nedostatečnou fyzickou vyspělost mladistvých pracovníků není pro ně vhodné, aby denně odpracovali tolik hodin jako ostatní zletilí zaměstnanci, jejichž psychický a fyzický vývoj je na mnohem vyšší úrovni. Na druhou stranu je jistě věcí rozsáhlé diskuze, co má větší důležitost, zda-li je to ochrana jejich řádného fyzického a psychického vývoje nebo zajištění jejich konkurenceschopnosti na trhu práce.

Kromě stanovení povinností a zákazů by měl stát především dbát také na jejich dodržování v praxi. Sebedokonalejší právní úprava ztrácí svoji efektivitu, pokud není její dodržování sledováno a vynucováno. V praxi se často stává, že si zaměstnavatelé vykládají zákoník práce podle svých potřeb a nedodržují ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých. Je to hlavně z toho důvodu, že dodržování těchto ustanovení přináší zaměstnavateli z jeho pohledu zbytečné komplikace.

Co se týká zaměstnávání mladistvých, je problém především na straně mladistvých uchazečů o zaměstnávání. Úřady práce vyvíjejí velikou snahu,

aby se jim podařilo zapojit mladistvé do pracovního života, ale setkávají se s velkým nezájmem ze strany mladistvých. Chybí jim motivace k hledání zaměstnání, raději zůstávají doma a žijí ze sociálních dávek. Jejich názory jsou zejména ovlivněny rodinným a sociálním prostředím ve kterém žijí, a proto hlavním řešením dobrovolné nezaměstnanosti mladistvých jsou preventivní opatření, která by mladistvé vedla k dokončení středoškolského studia či k aktivnímu přístupu při hledání zaměstnání. Tato preventivní opatření by měla působit na rodinu, ve které mladistvý žije, tj. aby rodiče měli zájem o studium svých dětí a aby je v něm podporovali. Školy by měly věnovat větší pozornost péči o děti. Jedná se o individuální přístup k dětem, které jsou ohroženy negativními vlivy rodinného a sociálního prostředí. V žádném případě by neměla být podceňována práce psychologa s těmito dětmi. Z toho plyne, že velká pozornost by měla být věnována preventivním opatřením, která zabraňují předčasnému odchodu mladistvých ze vzdělání. Podle mého názoru je péče úřadů práce o mladistvé nezaměstnané dostatečná, ale změny by měl doznat především postoj mladistvých, co se týče přístupu k zaměstnání.

Omezení výkonu činnosti dětí pouze na činnosti kulturní, umělecké, reklamní a sportovní je správné, neboť u takto mladých dětí je potřeba ochrany jejich zdravého tělesného a psychického vývoje na prvním místě. Výkon povolené činnosti dítěte mu nesmí bránit ve vzdělávání a školní docházce, musí být přiměřený věku dítěte a nesmí být pro něho nebezpečný. Nebylo by dobré zakázat dětem výkon veškerých činností. Tak například výkon sportovních a uměleckých činností je mnohdy nezbytný již od dětského věku, pokud má člověk v dospělosti dosáhnout profesionální úrovně. Jedná se o činnosti, pro které je příznačný dlouhodobý trénink a příprava. Výkon těchto činností může mít pro dítě kladný přínos, protože obohacuje a rozšiřuje jeho znalosti a dovednosti. Ale i tak je zájem na zdravém rozvoji dítěte prvořadý a výkon činnosti je podmíněn splněním mnoha podmínek. Jak jsem již uvedl,

problémem každé právní úpravy je kontrola a vynucování jejího dodržování v praxi. Úředníci na úřadech práce mají dostačující možnosti kontroly výkonu činnosti dětí. V praxi už je pouze na nich, aby často a důkladně tyto kontroly prováděli. Pravidla, která pro výkon činnosti dítěte stanoví zákon o zaměstnanosti, jsou podle mého názoru dostatečná.

Důsledná kontrola dodržování zákona, ať v případě pracovních podmínek mladistvých nebo výkonu činnosti dítěte je dle mého názoru hlavním předpokladem kvalitní ochrany mladistvých a dětí při výkonu pracovních činností, neboť platná právní úprava poskytuje dostatečné prostředky k jejich ochraně.

Resumé:

In my rigorous work I dealt with the legal arrangement of the special working conditions of juveniles and minors. These conditions are being legally arranged since over two centuries. One of the characteristic signs in the development of this legal arrangement is enlarging the legal protection of working minors as well as of juveniles resulting namely in shortening the working hours for minors, determinations of the minimal age for taking a job, determinations of the obligatory school attendance duration as well as the inhibition of certain works and workplace which are dangerous for juveniles.

The development of the legal arrangement of the above mentioned working conditions is strongly affected by legal documents from the field of the European as well as international law arranging the fundamental human, social and economical rights. These international documents complete and enlarge the Czech legal arrangement of the special working conditions of the juveniles.

The Labour code no. 262/2006 Sb. with the relating legal rules provide a special legal protection since these juveniles are not yet physically and mentally adult enough and thus their sound and safe development has to be protected. These special working conditions differ from general conditions for other employees and manifest before all in determining the lower age for entering job (i.e. 15 years) and furthermore the juveniles are expected to have terminated the obligatory school attendance. Within the framework of these special working conditions the juveniles are not allowed to work overtime, in certain cases not to do nightwork, underground work or coalmining, as well as to work in an atmosphere inadequate to their physical and mental level. According to the Labour code the juveniles have to undergo

the medical examination before starting the job or before changing the kind of work in the same enterprise.

According to the Labour code the working hours for juveniles have been determined with 30 hours/week. The reality, however, enforced the updating of the Labour code and the working hours have been raised to 40 hours/week. The legislator preferred in this case the reality requirements and raised the working hours for the young employees thus improving the competitive conduct on the employment market. Nevertheless the legal protection of the young employees has been narrowed.

A special legal regulation adjusts the work of the juveniles under 15 years of age. It concerns only the activity in the area of art, culture, advertising and sport; this activity is subjected to the Labour office consent, must be adequate to the age of the juveniles, must not be dangerous, must not inhibit their education and must not damage their proper physical and mental development. The Labour offices have to check if the above mentioned conditions are not being damaged; if these conditions are violated the Labour offices are authorized to impose a fine up to 2.000.000,- Kč.

In the reality there are a lot of young employees with only terminated primary education or with unfinished secondary education who find a job only with difficulty and that is why they have to be registered at the Labour office. There are various reasons why the juveniles do not continue on studying. It depends before all on the family as well as on the school. The Labour office is helpful in finding a job, however mostly without success, as the most part of these juveniles are not interested in any job and rely on social insurance benefits from the side of the State.

The new Labour code no. 262/2006 Sb. has released regulation concerning the working hours for the juveniles as well as the duty for the employers to require the statement of juveniles legal representative before closing an employment agreement or after terminating this contract from the side of the employee. The legal order nevertheless provides the young employees as well as minors a sufficient legal protection. It is important to observe the appropriate legal regulations and to check the performance of the legal rules by legally enforcement.

JUVENILES MLADISTVÍ