

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Bakalářská práce
PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH

Daniel Roubal

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Daniel ROUBAL**
Osobní číslo: **R20B0116P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Pracovní podmínky mladistvých**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Úvod do problematiky, definice základních pojmů
3. Mezinárodní ochrana práv mladistvých
4. Pracovní podmínky mladistvých
5. Umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost dětí
6. Právní úprava pracovních podmínek mladistvých na Slovensku
7. Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Educopress. ISBN 978-80-7408-230-6.
- LINDOVÁ, Jana. Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-276-9.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Markéta Dittrich Neklová, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **8. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem svoji práci na téma Pracovní podmínky mladistvých zpracoval sám. Veškeré zdroje informací a prameny, které byly použity v této práci, jsou citovány pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů a literatury.“

V Plzni dne:

.....

Daniel Roubal

Poděkování

Touto cestou bych chtěl poděkovat vedoucí práce JUDr. Markétě Dittrich Neklové, Ph.D. za její trpělivost, konstruktivní připomínky a ochotu při zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat všem pedagogům, kteří byli součástí mého studia a díky kterým jsem se dozvěděl mnoho užitečných informací, které jsem mohl při psaní této práce, ale i v osobním životě, využít. V neposlední řadě bych chtěl poděkovat své rodině a blízkým za podporu během celého studia.

Anotace

Bakalářská práce se věnuje historii a současnosti právní úpravy týkající se pracovních podmínek mladých lidí. V jednotlivých kapitolách je postupně rozebrána mezinárodní a vnitrostátní právní úprava, odchylky v pracovních podmínkách dětí a mladistvých a srovnání české a slovenské právní úpravy.

Klíčová slova

Mladiství, děti, zaměstnanec, zaměstnavatel, práce, pracovní podmínky

Annotation

The bachelor's thesis is devoted to the history and current legislation regarding the working conditions of young people. In individual chapters, international and national legislation, deviations in the working conditions of children and young people and a comparison of Czech and Slovak legislation are discussed.

Key words

Minors, children, employee, employer, work, working conditions

Obsah

Seznam použitých zkratk	9
ÚVOD	10
1 Uvedení do problematiky, definice základních pojmů	12
1.1 Definice základních pojmů týkajících se dané problematiky	12
1.1.1 Závislá práce	12
1.1.1 Pracovní poměr	13
1.1.2 Pracovní podmínky	13
1.1.3 Mladistvý zaměstnanec	13
2 Mezinárodní úprava práv mladistvých	15
2.1 Příčiny a důsledky práce dětí ve světě	15
2.2 Organizace spojených národů (OSN)	16
2.2.1 Dokumenty OSN o ochraně dětí a mladistvých	17
2.3 Mezinárodní organizace práce (MOP)	18
2.3.1 Dokumenty MOP o ochraně dětí a mladistvých	19
3 Pracovní podmínky mladistvých	23
3.1 Evropská právní úprava	23
3.1.1 Rada Evropy (RE)	23
3.2 Právní úprava práce mladistvých zaměstnanců v ČR	24
3.3 Pracovní podmínky mladistvých v zákoníku práce	24
3.3.1 Pracovní doba, doba odpočinku a přestávky v práci	25
3.3.2 Zakázané práce	26
3.3.3 Zákaz práce v noci a přesčas	27
3.3.4 Převedení na jinou práci	28
3.3.5 Přiměřená práce	28
3.3.6 Lékařské prohlídky	29
3.3.7 Lékařské vyšetření	29
3.3.8 Odpovědnost mladistvého zaměstnance za škodu	30
3.3.9 Seznam mladistvých pracovníků	30
4 Umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost dětí	31
4.1 Směrnice Rady 94/33 ES o ochraně mladistvých pracovníků	31
4.1.1 Zakázané činnosti	31
4.1.2 Pracovní doba, přestávky v práci a doba odpočinku	31
4.1.2.1 Pracovní doba	31
4.1.2.2 Přestávky v práci	32

4.1.2.3	Doba odpočinku	32
4.2	Česká právní úprava	33
4.2.1	Povolování činnosti dítěte	33
5	Právní úprava pracovních podmínek mladistvých na Slovensku	39
5.1	Zakázané práce	39
5.2	Lékařské prohlídky	40
5.3	Povinnosti zaměstnavatele	40
5.4	Pracovní doba, přestávky v práci, doba odpočinku	41
5.5	Pracovní smlouva s žákem střední odborné školy nebo učiliště	41
5.6	Srovnání	42
ZÁVĚR	45
RESUMÉ	47
Seznam použité literatury	49
Seznam použitých právních předpisů	51
Seznam příloh	52

Seznam použitých zkratek

- COVID-19 – onemocnění způsobené koronavirem SARS-CoV-2.
- ČR (Česká republika)
- ČSFR (Československá federativní republika)
- DPČ (Dohoda o pracovní činnosti)
- DPP (Dohoda o provedení práce)
- ESCH (Evropská sociální charta z roku 1961 – ve Sbírce mezinárodních smluv publikována pod č. 14/2000 Sb.)
- EU (Evropská unie)
- LZPS (Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod)
- MOP (Mezinárodní organizace práce)
- MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí)
- ObčZ (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)
- OSN (Organizace spojených národů)
- RE (Rada Evropy)
- SZP (Slovenský zákonník práce)
- UNICEF (United Nations Children's Fund – Dětský fond Organizace spojených národů)
- ÚP (Úřad práce)
- ZoZ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)
- ZP (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

ÚVOD

Vybral jsem si téma Pracovní podmínky mladistvých, jelikož se dle mého jedná o velmi důležitou část pracovního práva a celosvětově je tato problematika stále velkým tématem a v některých částech světa také velkým problémem.

Při zpracovávání této práce využívám zejména deskriptivní metodu. V některých částech práce je využívána také metoda analytická a jelikož jednou z kapitol je i porovnání, je zde využita i metoda komparativní.

Cílem mé práce je se hlouběji ponořit do dané problematiky a zanalyzovat jak mezinárodní, tak českou, resp. slovenskou právní úpravu týkající se nejen pracovních podmínek mladistvých, ale i dětí. Jelikož je Česká republika členem několika mezinárodních organizací, je zajímavé pozorovat, jak mezinárodní právní úprava proniká do vnitrostátní.

Při zpracování této práce budu využívat platných mezinárodních i vnitrostátních právních předpisů, které budou využity v celém rozsahu práce, odbornou literaturu a vše bude doplněno o internetové zdroje a soudní rozhodnutí.

Bakalářská práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola obsahuje seznámení s pracovním právem a problematikou pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Tato kapitola je též doplněna o základní pojmy, které se k tomuto tématu vztahují a jejich definici.

Ve druhé kapitole se zaměřuji na mezinárodní právní úpravu, její vývoj a současnost. Nejdříve se budu zabývat důsledky a problémy práce dětí ve světě doplněné o subjektivní názor. Poté se budu zabývat celosvětovými organizacemi, jejich představením a následně právní úpravou, kterou jednotlivé organizace přijali v rámci ochrany mladistvých pracovníků.

Ve třetí kapitole se budu zabývat jednotlivými odchylkami pracovních podmínek mladistvých a s tím i související evropskou a vnitrostátní úpravou.

Ve čtvrté kapitole se nejprve budu obecně věnovat údajům uvedených ve Směrnici rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Jelikož je v ČR dětská práce zakázána, děti mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní a sportovní činnost. Tyto činnosti a podmínky, za kterých je může dítě vykonávat budou hlavním tématem této kapitoly. Jelikož je potřeba k těmto činnostem

povolení vydané ÚP, bude tato kapitola doplněna o přílohu, obsahující formulář s žádostí o toto povolení.

V poslední kapitole se budu věnovat pracovním podmínkám mladistvých a Slovenské právní úpravě. Jelikož jsme dříve byli se Slovenskem jeden národ, byla spousta úmluv a právních předpisů přijata ještě před rozdělením Československa. Myslím si, že je vhodné porovnat, jak se právní úprava týkající se této problematiky změnila za posledních 30 let od rozdělení Československa a toto je také jedním z cílů této práce.

V závěru bakalářské práce budu hodnotit *de lege lata* současnou mezinárodní i vnitrostátní právní úpravu, kterou doplním svým názorem a navrhnu právní úpravu *de lege ferenda*.

Bakalářská práce vychází z právní úpravy platné k 30. březnu 2023.

1 Uvedení do problematiky, definice základních pojmů

Pracovní právo vzniklo na základě rozvoje pracovních vztahů, které bylo potřeba právně regulovat a tím chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu. Jeho největší rozvoj lze přiřadit k období kapitalismu, tj. do 16. století, avšak některé právní normy byly využívány již období raného středověku, např. v římském právu.¹

Vývoj právní úpravy týkající se práce dětí a mladistvých lze datovat na počátek 20. století, konkrétně do roku 1919, kdy byla na základě versailleského mírového systému založena Mezinárodní organizace práce (více v podkapitole 2.3). V téže roce bylo na Mezinárodní konferenci práce přijato prvních 6 úmluv, mezi kterými byly i úmluvy upravující otázky minimálního věku pro práci v průmyslu a noční práce mladistvých pracovníků.

Právní úpravu upravující tuto problematiku lze nalézt na mezinárodní úrovni, kontinentální úrovni a také interně v jednotlivých státech.

V České republice je základní právní normou zákoník práce, ve kterém jsou zapracovány předpisy EU. Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

1.1 Definice základních pojmů týkajících se dané problematiky

1.1.1 Závislá práce

Dle ZP se za závislou práci považuje práce, vykonávaná ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Zaměstnanec tuto práci vykonává osobně, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, na jeho odpovědnost a náklady. Dále musí tato práce být vykonávána v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě a zaměstnanci za tuto práci náleží mzda, plat nebo odměna za práci.²

¹ Pracovní právo, Wikipedie [online]. [cit. 2023-02-31]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD_pr%C3%A1vo>.

² § 2 ZP.

1.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (není-li stanoveno jinak), zakládá mezi nimi pracovněprávní vztah a zavazuje je k dodržování ustanovení, která jsou v pracovní smlouvě sjednána. Pracovní poměr může být na dobu určitou nebo neurčitou. Po vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci, která je v pracovní smlouvě sjednána, odměňovat ho za ni a zaměstnanec je povinen tuto práci vykonávat. Pracovní poměr vzniká v den, který je ujednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání do práce.³

1.1.2 Pracovní podmínky

Zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon pracovní činnosti. Tyto podmínky zahrnují fyzikální, chemické, biologické, sociální a psychologické faktory, jež ovlivňují bezpečnost zaměstnance při výkonu práce. Pracovní podmínky mohou též být ujednány v individuální nebo kolektivní smlouvě, popřípadě v interních předpisech zaměstnavatele. V české právní úpravě je právo na uspokojivé pracovní podmínky zakotveno v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Dále jsou pracovní podmínky upraveny zákoníku práce.

U mladistvých zaměstnanců je zaměstnavatel povinen vytvářet takové pracovní podmínky, které jsou příznivé pro jejich všestranný tělesný a duševní rozvoj.⁴

1.1.3 Mladistvý zaměstnanec

Dle § 350 odst. 2 ZP se za mladistvého zaměstnance považuje fyzická osoba, která ještě nedosáhla věku 18 let. Dolní věková hranice v ZP stanovena není,

³ ZP, § 33 a následující.

⁴ ZP, § 243.

ale můžeme vycházet z § 35 ObčZ, podle něhož se nezletilý, který dovršil věku 15 let může zavázat k výkonu závislé práce.⁵

⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). Str. 307. ISBN 978-80-7400-667-8.

2 Mezinárodní úprava práv mladistvých

V tomto případě považuji za vhodné se zmínit nejen od právech mladistvých, ale také o právech dětí. Děti i mladiství jsou jednou velkou ohroženou skupinou, kterou je třeba maximálně chránit po stránce ochrany zdraví.

Práce patří mezi základní lidské činnosti, kterými člověk tráví nemalou část svého života. Stanovuje podmínku si založit rodinu, jejíž existenční prostředky se získávají pomocí práce. Zajišťuje prostředky na obživu a výchovný proces dětí. Práce má osobitý rozměr a je základem formování rodinného života, který je přirozeným právem a povoláním člověka.⁶ Bohužel ne všude na světě je tomu tak. Děti jsou nuceni pracovat právě kvůli nedostatku prostředků na svoji existenci a ztrácí tak možnost správné výchovy a vzdělání. Je až neuvěřitelné, že v 21. století jsme se stále nedostali do stádia, kdy nebude potřeba dětské práce. Mně osobně přijde strašné, že stále se na světě najde tolik milionů dětí, které jsou z různých důvodů nuceni každý den pracovat.

2.1 Příčiny a důsledky práce dětí ve světě

Dětská práce je celosvětovým problémem. Dle organizace UNICEF v roce 2021 došlo poprvé za posledních 20 let k nárůstu počtu pracujících dětí ve světě až o 8,4 milionu na celkových 160 milionů. Nejvíce pracujících dětí je ve věku od 5 do 11 let. Podle průzkumů má dětská práce velkou spojitost s chudobou a ekonomickou krizí, především kvůli pandemii COVID-19. Ve většině zemí jsou děti levnou pracovní silou, která tak zaručuje zaměstnavatelům větší výdělek v poměru k investovaným nákladům na pracovní sílu. Dle statistik nejvíce dětí pracuje v zemědělství (112 milionů, 70 % dětí), na druhém místě je práce ve službách (31 milionu, 20 % dětí) a poté práce v průmyslu (16,5 milionu, 10 % dětí).⁷

Dále z průzkumů vyplynulo, že až 28 % dětí ve věku od 5 do 11 let a 35 % dětí ve věku od 12 do 14 let vůbec nechodí do školy.⁸ Z tohoto lze vyvodit, že velká

⁶ MORAVČÍKOVÁ, Michaela a Viktor KRIŽAN, ed. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. Str. 92. ISBN 978-80-7502-067-3.

⁷ UNICEF [online]. Publikováno 11.06.2021 [cit. 2023-02-31]. Dostupné z: < <https://www.unicef.cz/pocet-pracujicich-deti-se-zvysil-na-160-milionu/> >.

⁸ Tamtéž.

část pracujících dětí není a nikdy nebude gramotná čili lze předpokládat, že budou i nadále pracovat ve zhoršených pracovních podmínkách a za minimální finanční obnos. Zde je vidět, že děti pracují především z ekonomických důvodů a to, aby finančně pomohli své rodině a zajistili tak jejich a svoje přežití. Toto se bohužel přenáší z generace na generaci a dítě nemá možnost se přirozeně rozvíjet. Dochází k omezování vzdělávání a práv dětí, které může také způsobit, že děti budou trpět fyzickými onemocněními, jejich tělo nebude správně fyzicky vyvinuté, a to může také způsobit, že se nedožijí vysokého věku.

Ve statistikách je též uvedeno, že dětská práce převažuje především u chlapců z důvodu, že dívky převážně vykonávají domácí práce. UNICEF také uvádí, že dětská práce je téměř třikrát větší ve venkovských oblastech než v oblastech městských.⁹

Těmto problémům by se dle mého názoru dalo předejít větším financováním školních systémů a rozvoji gramotnosti u dětí a dospívajících, v oblastech postižených tímto problémem, aby se tento koloběh, který spadá z generaci na generaci, zastavil. Dále by se také mohlo využívat finanční podpory rodinám ve složité životní situaci, a tak předejít posíláním dětí do práce, ovšem toto by bylo velmi finančně náročné, přispívat pravidelně tisícům rodin, které ani nemají finanční gramotnost a nedokážou s penězi hospodařit. Dalším řešením je dle mého zrovnoprávnění genderových norem, které by vedlo k vyšším příjmům ze strany žen. Toto ale nelze prosazovat plošně, protože by v některých státech mohlo docházet k rozporům s jejich vírou a náboženským vyznáním.

2.2 Organizace spojených národů (OSN)

OSN vznikla v roce 1945 na základně Charty OSN, jež byla vypracována na Konferenci spojených národů v San Francisku. Tato organizace přímo navazovala na předchozí Společnost národů, jež byla založena v roce 1919, po konci 1. světové války, na základě versailleského míru. O OSN můžeme hovořit jako o největší mezinárodní mezivládní organizaci. Československo bylo jednou z 50 zakládajících zemí a Česká republika do OSN vstoupila 19. ledna 1993.

⁹ UNICEF [online]. Publikováno 11.06.2021 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: < <https://www.unicef.cz/pocet-pracujicich-deti-se-zvysil-na-160-milionu/> >.

V současnosti tvoří OSN 193 států. Charta OSN ustavila 6 základních orgánů, kterými jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Poručenská rada, Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát.¹⁰

Významnými mezinárodními odbornými organizacemi přidruženými k OSN jsou zejména Mezinárodní organizace práce (MOP – více v podkapitole 2.3), Organizace spojených národů pro výchovu vědu a kulturu (UNESCO), Světová zdravotnická organizace (WHO) a Světová banka.¹¹

2.2.1 Dokumenty OSN o ochraně dětí a mladistvých

Společnost národů již v roce 1924 přijala ženevskou Deklaraci práv dítěte, která poprvé zakotvila skutečnost, že dítě pro svou tělesnou a duševní nezralost potřebuje zvláštní záruky, péči a zvláštní právní ochranu před narozením i po něm.

Po vzniku OSN byla v roce 1959 vyhlášena Deklarace práv dítěte, jejímž cílem bylo, aby děti mohly prožít šťastné dětství k prospěchu svému i společnosti.¹²

Jako dalším dokumentem k dosažení lepších práv a ochrany dětí byla v roce 1989 přijata Úmluva o právech dítěte, která je dle mého názoru vůbec nejdůležitějším dokumentem v oblasti ochrany dětí a mladistvých.

Problematika ochrany dětí a mladistvých se též objevuje v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech z roku 1976, kde je v čl. 24 uvedeno, že nezletilí má právo na ochranu ze strany rodiny, společnosti a státu, bez ohledu rasovou, pohlavní či náboženskou odlišnost¹³ a také v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z téhož roku, kde je v čl. 10 uvedeno, že by státy měly stanovit minimální věkovou hranici a zákaz dětské práce.

¹⁰ Ministerstvo zahraničních věcí [online]. [cit. 2023-02-31]. Dostupné z: < https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/osn/uvod_do_osn/index.html>.

¹¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). Str. 38. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹² Vaničková, Eva. Informační centrum vlády: Deklarace práv dítěte [online]. Publikováno 2009-11-10. [cit. 2023-02-31]. Dostupné z: < <https://icv.vlada.cz/cz/tema/deklarace-prav-ditete-63749/tmplid-560/>>.

¹³ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 120/1976 Sb.

Děti by měly být chráněny před vykořisťováním a neměly by být zaměstnávány prací, jež by škodila jejich morálce, zdraví nebo byla životu nebezpečná.¹⁴

2.2.1.1 Úmluva o právech dítěte

Tato úmluva byla přijata Valným shromážděním OSN 20. listopadu 1989 a Federálním shromážděním ČSFR byla ratifikována 7. ledna 1991. Po rozpadu Československa přešla na oba nově vzniklé státy ke dni 1. ledna 1993.

Dle této úmluvy je za dítě považována každá lidská bytost mladší 18 let, pokud podle interního právního řádu státu není zletilosti dosaženo dříve.

Úmluva zavazuje státy k tomu, aby chránili děti před diskriminací a aby zabezpečily dítěti veškerá práva obsažená v této úmluvě. Tato práva se týkají všech aspektů života.

O právech dítěte ohledně pracovních činností hovoří čl. 32. Státy, které přijaly tuto úmluvu jsou zavázány k tomu, aby stanovily nejnižší věkovou hranici pro vstup do zaměstnání, odpovídající úpravu pracovní doby a podmínek zaměstnání a porušení těchto ustanovení náležitě trestaly formou pokuty nebo jiné sankce. Dále jsou státy povinné zajistit dítěti ochranu před pracemi, které by pro něj mohly být nebezpečné, škodit zdraví, tělesnému, duševnímu, mravnímu a sociálnímu rozvoji, nebo bránily dítěti v jeho vzdělání.¹⁵

2.3 Mezinárodní organizace práce (MOP)

Jak již bylo zmíněno v první kapitole, MOP byla založena na základě versailleského mírového systému v roce 1919. V roce 1946 se stala první specializovanou organizací, která byla přijata do systému OSN. MOP sídlí v Ženevě a je finančně zabezpečována prostřednictvím příspěvků členských států, kterých je v současné situaci dle webových stránek MOP 187.¹⁶ Zajímavostí je, že MOP obdržela v roce 1969 Nobelovu cenu za mír.¹⁷

¹⁴ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 120/1776 Sb.

¹⁵ Sdělení č. 104/1991 Sb., Úmluva o právech dítěte.

¹⁶ Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Aktualizováno 2020-08-26 [cit. 2023-02-31]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>>.

¹⁷ Více o Nobelově ceně na *The Nobel Prize* [online]. Dostupné z: <<https://www.nobelprize.org/>>.

Orgány MOP pracují na principu tripartity, tzn. že jsou složeny ze tří složek. Těmito složkami jsou – představitelé vlád, představitelé zaměstnanců a představitelé zaměstnavatelů každého členského státu. Nejvyšším orgánem je Mezinárodní konference práce, výkonným orgánem je Správní rada a stálým sekretariátem je Mezinárodní úřad práce.

Hlavními cíli MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. V roce 1944 na základě přijetí Deklarace o cílech a úkolech MOP, se cíle rozšířily o svobodu projevu a sdružování, uznání práva na kolektivní vyjednávání, spolupráci zaměstnanců a zaměstnavatelů při neustálém zdokonalování výrobní činnosti i při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření.¹⁸

Úmluvy MOP nabývají platnosti ratifikací. Od té doby jsou jimi členské státy vázány a jsou povinni vtělit ratifikovanou úmluvu do vnitrostátní právní úmluvy. Ne však všechny normy musí být ratifikovány, aby jimi byly členské státy vázány. Ústavou MOP jsou dány některé normy, které jsou závazné pro všechny členské státy. Těmito jsou myšleny zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování a zákaz diskriminace.¹⁹

2.3.1 Dokumenty MOP o ochraně dětí a mladistvých

Jedním z dokumentů je Mezinárodní zákoník práce, který byl vypracován v roce 1939 a doplněn v roce 1951. Právně závazná jsou pouze ta ustanovení, která byla členskými státy ratifikována, jinak sám o sobě tento zákoník nemá právní závaznost a má sloužit spíše jako pomocný dokument při legislativních pracích.

Hlavními dokumenty MOP jsou přijaté mezinárodní úmluvy týkající se pracovního a sociálního práva. Česká republika ratifikovala 73 úmluv a 2 protokoly MOP, z nichž 65 úmluv a jeden protokol jsou závazné a 8 úmluv a jeden protokol byly vypovězeny.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). Str. 39. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁹ Tamtéž. Str. 40.

2.3.1.1 Úmluva MOP č. 138

Tato úmluva o minimálním věku pro vstup do zaměstnání byla ČR ratifikována v roce 2007 a publikována pod č. 24/2008 Sb.

Nejdůležitějším závazkem této úmluvy je odstranění dětské práce. Současně s ratifikací této úmluvy má stát připojit i prohlášení o minimálním věku pro vstup do zaměstnání. I tato skutečnost je v úmluvě obsažena a v čl. 2 odst. 3 je uvedena spodní hranice 15 let, nebo doba do ukončení povinné školní docházky, pokud je věk dítěte v době ukončení vyšší.

Jedná-li se o práci, která může svou povahou a okolnostmi ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých, je podle čl. 3 stanovena hranice nejnižšího věku na 18 let. Pokud jsou mladiství v některých zaměstnáních či pracích od těchto okolností chráněni, je možné po projednání s příslušným orgánem snížit minimální věk pro vstup do zaměstnání na 16 let.

2.3.1.2 Úmluva MOP č. 182

Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce doplňuje úmluvu č. 138. Stát se zavazuje přijmout účinná opatření k zajištění zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Dítětem se pro účely této úmluvy rozumí fyzická osoba mladší 18 let.

Nejhorší formy dětské práce jsou:²⁰

- všechny formy otroctví a praktik podobných otroctví, jako je prodej a obchodování s dětmi, poddanství, pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce, včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech;
- užívání, získávání nebo nabízení dětí k prostituci, k výrobě pornografie nebo pro pornografická představení;
- užívání, získávání nebo nabízení dětí k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami tak, jak jsou definovány v příslušných mezinárodních smlouvách;

²⁰ Úmluva MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 90/2002 Sb., čl. 3.

- práce, která svou povahou nebo okolnostmi, za kterých je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.

2.3.1.3 Úmluva MOP č. 90

Úmluva o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu. Tato úmluva zavazuje státy k přijetí opatření, zakazující noční práci mladistvým zaměstnancům ve veřejných a průmyslových podnicích. Výjimka může být příslušným orgánem udělena mladistvým zaměstnancům, kteří jsou ve věku od 16 do 18 let, pro účely učebního nebo odborného výcviku v určených průmyslových odvětvích, která vyžadují být vykonávána nepřetržitě. Nocí se pro účely této úmluvy rozumí doba dlouhá nejméně 12 po sobě jdoucích hodin, kdy pro mladistvé pracovníky mladší 16 let musí zahrnovat dobu od 22. do 6. hodiny a pro mladistvé pracovníky ve věkovém rozmezí od 16 do 18 alespoň 7 po sobě jdoucích hodin v rozmezí od 22. do 7. hodiny. Průmyslovými podniky se rozumí doly a jiné těžební podniky, stavební a inženýrské podniky, podniky, v nichž se hmoty podrobují přeměně a podniky pro dopravu osob nebo zboží pod silnicích nebo železnicích, jakožto i manipulace se zbožím ve skladištích, přístavech apod.

2.3.1.4 Úmluvy o lékařských prohlídkách mladistvých

Z důvodu ochrany zdraví se mladiství pracovníci musejí pravidelně podrobit lékařským prohlídkám. Tyto prohlídky jsou povinné pro pracovníky mladší 18 let, resp. 21 let pro zaměstnání, která mají vysoké riziko újmy na zdraví. MOP v tomto směru přijala hned 3 úmluvy, a to konkrétně úmluvu č. 77 o lékařských prohlídkách mladistvých v průmyslu²¹, úmluvu č. 78 o lékařských prohlídkách mladistvých v neprůmyslových zaměstnáních²² a úmluvu č. 124 o lékařských prohlídkách mladistvých při práci v podzemí²³. Všechny tři úmluvy byly Československem ratifikovány v roce 1980 a jsou pro ČR nadále závazné.

²¹ Úmluva MOP č. 77, o lékařských prohlídkách mladistvých v průmyslu z roku 1946. Ve Sbírce zákonů publikována pod č. 23/1981 Sb.

²² Úmluva MOP č. 78, o lékařských prohlídkách mladistvých v neprůmyslových zaměstnáních z roku 1946. Ve Sbírce zákonů publikována pod č. 24/1981 Sb.

²³ Úmluva MOP č. 124, o lékařských prohlídkách mladistvých při práci v podzemí z roku 1965. Ve Sbírce zákonů publikována pod č. 25/1981 Sb.

Doklad o provedení lékařské prohlídky mladistvého musí zaměstnavatel uschovat pro případnou inspekci práce.

3 Pracovní podmínky mladistvých

3.1 Evropská právní úprava

3.1.1 Rada Evropy (RE)

Rada Evropy je mezinárodní celoevropská organizace založená v roce 1949. Zakladateli bylo 10 států západní Evropy. Momentálně ji tvoří 47 členských států a ČR se k RE přidala 30. června 1993.

Hlavním cílem RE je vytvoření společného demokratického a právního prostoru, který zaručuje dodržování lidských práv, demokracii a respektování zákonů.

Rada Evropy spolupracuje s Evropskou unií, OSN, Organizací pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a s několika partnerskými zeměmi po celém světě.

Rozhodovacím orgánem je Výbor ministrů, poradním orgánem je Parlamentní shromáždění, konzultativním orgánem je Kongres místních a regionálních samospráv. Dalšími orgány jsou Komisař pro lidská práva, Sekretariát, který řídí činnost RE a Evropský soud pro lidská práva.²⁴

3.1.1.1 Dokumenty Rady Evropy

Jedním z nejdůležitějších dokumentů RE je Evropská sociální charta (ESCH) přijatá v roce 1961. ČR ratifikovala ESCH v roce 1999 a ve Sbírce zákonů je publikována pod č. 14/2000 Sb. a s ní i dodatkové protokoly. Dále ČR podepsala i revidovanou ESCH, ta ale nebyla ratifikována. Jak původní, tak i revidovaná ESCH nemusí být ratifikována en bloc a pro její přijetí stačí ratifikovat minimální počet článků. ČR tak není vázána celou ESCH, ale pouze některými články.

Důležité pro toto téma však je, že ČR ratifikovala všech 10 odstavců článku 7 ESCH, který se týká práv dětí a mladých osob na ochranu. Tento článek pojednává

²⁴ Základní informace o Radě Evropy, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Aktualizováno 2020-08-26 [cit. 2023-02-31]. Dostupné z: < <https://www.mpsv.cz/zakladni-informace-o-rade-evropy>>.

o minimálním věku přijetí do zaměstnání, pravidelných lékařských prohlídkách pro mladistvé pracovníky, omezení pracovní doby aj.²⁵

Dalším důležitým dokumentem přijatým RE je Směrnice rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.²⁶

3.2 Právní úprava práce mladistvých zaměstnanců v ČR

Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní pracovní podmínky a zvýšenou ochranu zdraví při práci.²⁷ Tato pravidla se na území ČR vztahují také na mladistvé zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb z jiného členského státu EU.

3.3 Pracovní podmínky mladistvých v zákoníku práce

V zákoníku práce jsou pracovní podmínky mladistvých upraveny v 5. dílu části 10 – péče o zaměstnance. V úvodu této části je zaměstnavateli uložena povinnost vytvářet pro mladistvé příznivé pracovní podmínky pro všestranný rozvoj jejich tělesných a duševních schopností.²⁸

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých představují určitou diferenciaci od obecné situace ostatních zaměstnanců.²⁹ Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, avšak odchylku pracovních podmínek pro mladistvé zaměstnance nelze považovat za diskriminaci, i když se některá ustanovení mohou zdát omezující, zejména z s ohledem na nízký věk mladistvých pracovníků. Na mladistvé ženy se též vztahují ustanovení ZP týkající se zaměstnankyň.³⁰

Původní ZP ukládal zaměstnavateli povinnost spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnanců ohledně vzniku a skončení pracovního poměru s jejich zákonným zástupcem. V případech

²⁵ Evropská sociální charta z roku 1961, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 14/2000 Sb.

²⁶ Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků z roku 1994.

²⁷ Čl. 29 odst. 1 LZPS.

²⁸ ZP, § 243.

²⁹ LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. Str. 63. ISBN 978-80-7502-276-9.

³⁰ ZP, §§ 239-242.

stanovených ZP byli zaměstnavatelé povinni vyžádat si povolení zákonných zástupců a dát jim určité skutečnosti na vědomí.³¹ Nový ZP tuto právní úpravu nepřevzal a zaměstnavatel tak nemá povinnost spolupracovat se zákonnými zástupci mladistvého. Se současnou právní úpravou souhlasím. Dle mého názoru, je zaměstnavatel dostatečně zavázán povinnostmi plynoucími ze ZP vůči mladistvým a není tedy potřebné, aby o každém kroku byla nutnost informovat zákonného zástupce mladistvého zaměstnance.

Všechny zákazy a omezení dle ustanovení §§ 244–247 platí bez ohledu na typ pracovněprávního vztahu a vztahují se i na mladistvé zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.³²

3.3.1 Pracovní doba, doba odpočinku a přestávky v práci

U mladistvého zaměstnance je pracovní doba stanovena na 8 hodin denně a délka pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.³³ V předcházejícím ZP z roku 1965 byla pracovní doba zaměstnanců mladších 18 let upravena na 6 hodin denně a 30 hodin týdně.³⁴ Pokud zaměstnanec vykonává práci pro více zaměstnavatelů, tato pracovní doba se sčítá.

Kvůli bezpečnosti práce je zaměstnavatel povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech po dobu nejméně 30 minut nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Na mladistvé zaměstnance se nevztahuje možnost mít přiměřenou dobu na jídlo a oddech započítanou do pracovní doby v případě, že se jedná o práci, kterou nelze přerušit. Mladistvému zaměstnanci musí být v tomto případě vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.³⁵

Mladistvý zaměstnanec má nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu minimálně 12 hodin během každých 24 hodin. Zaměstnavatel je povinen mladistvému zaměstnanci rozvrhnout týdenní pracovní dobu tak, aby nepřetržitý

³¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). Str. 300. ISBN 978-80-7400-283-0.

³² HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. Str. 576. ISBN 978-80-7273-182-4.

³³ ZP, § 79a.

³⁴ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění platném do 31. 12. 2006.

³⁵ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Str. 94. ISBN 978-80-7552-607-6.

odpočinek nebyl menší než 48 hodin.³⁶ U tohoto je možné se odchýlit a z technických důvodů je možné, aby tato doba byla snížena až na 36 hodin nepřetržitého odpočinku. Existují též zvláštní případy, ve kterých je možné se odchýlit, ale pouze za podmínky, že mladistvým bude poskytnuta náhradní doba odpočinku. Těmito případy se rozumí práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu, u policie nebo ozbrojených sil, v nemocnicích a obdobných zařízeních, v zemědělství, v odvětví cestovního ruchu nebo v odvětví hotelů, restaurací a kaváren a činnosti, vyznačené dělenými pracovními obdobími během dne.³⁷

Dle mého názoru je v pořádku, že je tato odchylka u těchto prací povolena. Bylo by těžké u těchto prací dodržet pevně danou pracovní dobu pro mladistvé zaměstnance. Pokud se jedná o přípravu k výchově povolání, je na místě, aby si mladistvý zaměstnanec zvykal pracovat v časových intervalech, ve kterých bude muset následně pracovat po dovršení zletilosti.

3.3.2 Zakázané práce

V ZP je vypsáno několik prací, které jsou mladistvým pracovníkům zakázány. Těmito pracemi jsou práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Dále v ZP nejsou výslovně uvedeny jiné práce zakázané mladistvým pracovníkům. Je zde pouze dáno, že je zakázáno zaměstnávání mladistvých pracemi, které nejsou přiměřené jejich věku, psychickým, fyziologickým a anatomickým vlastnostem, nebo mohou být nebezpečné či škodlivé pro jejich zdraví. Je též zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi, při kterých vzniká zvýšené nebezpečí úrazu, nebo při kterých by mohlo dojít k ohrožení zdraví a bezpečnosti ostatních osob.³⁸

Podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví jsou stanovena pracoviště, která jsou mladistvým pracovníkům zakázána a podmínky, za kterých výjimečně mohou mladistvý práci vykonávat z důvodu přípravy na povolání. Zakázaná pracoviště

³⁶ ZP, § 92 odst. 1.

³⁷ Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, čl. 10 odst. 4.

³⁸ ZP, § 246.

a práce jsou taxativně vypsány v § 5 vyhlášky č. 180/2015 Sb.³⁹ Dříve se jednalo o vyhlášku č. 288/2003 Sb., která byla zrušena k 1.9.2015.

3.3.3 Zákaz práce v noci a přesčas

„Podle § 245 odst. 1 ZP je zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Zaměstnanci starší než 16 let mohou konat noční práci, ale jen v rozsahu maximálně jedné hodiny, a to jen tehdy, když je noční práce potřebná pro jejich výchovu k povolání. V takovém případě na ně musí dohlížet další zaměstnanec starší 18 let. Tato noční práce navíc musí bezprostředně navazovat na práci mladistvého zaměstnance, která podle rozvrhu směn připadá na denní dobu.“⁴⁰

Nočními pracemi se rozumí práce konané mezi 22. a 6. hodinou. Pro mladistvé zaměstnance mladší 16 let jsou noční práce zakázány. Zaměstnanci starší 16 let mohou podle ZP vykonávat noční práci pouze za daných podmínek. První podmínkou je, že práce v noci nesmí přesáhnout 1 hodinu. Noční práci je možno povolit zaměstnanci, jestliže je to třeba pro výchovu k povolání a tato práce musí být provozována pod dohledem zaměstnance staršího 18 let.⁴¹

Prací přesčas se rozumí práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, a to se souhlasem zaměstnavatele nebo na jeho příkaz. Mladiství zaměstnanci jsou proti práci přesčas chráněni ZP, který jasně stanovuje maximální týdenní pracovní dobu, která nesmí být za žádných okolností překročena.⁴²

³⁹ Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

⁴⁰ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Str. 95. ISBN 978-80-7552-607-6.]. [cit. 2023-03-31].

⁴¹ ZP, § 245, odst. 1.

⁴² ZP, § 78 odst. 1 písm. i) a odst. § 79a.

3.3.4 Převedení na jinou práci

Pokud nastane situace, kdy mladistvý zaměstnanec nemůže vykonávat práci, pro kterou se mu dostalo výchovy z povolání, ať už z důvodu, že tato práce je mladistvým zakázána, nebo lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb⁴³ stanoví, že zaměstnanec není dočasně schopen tuto práci vykonávat, nebo že taková práce ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci jinou přiměřenou práci odpovídající jeho kvalifikaci a to až do doby, než bude zaměstnanec moci tuto práci vykonávat.⁴⁴

Domnívám se, že v tomto případě může pro zaměstnavatele nastat situace, kdy nebude moci mladistvému zaměstnanci přidělit jinou práci, např. z důvodu krize a celkového nedostatku poptávky po práci nebo zakázkách a tímto se mladistvý stane nadbytečným.

3.3.5 Přiměřená práce

Pojem přiměřená práce není v zákonné úpravě definován. Zaměstnavatel je povinen mladistvému zaměstnanci ukládat pouze takovou práci, která je přiměřená jeho schopnostem, věkové zralosti, dosaženému vzdělání a praxi.

Tyto schopnosti je nutno posuzovat obecně vzhledem k věku zaměstnance, nikoli individuálně. I za předpokladu, že je zaměstnanec fyzicky zdatný a byl by schopen vykonávat fyzicky namáhavou práci, by měl zaměstnavatel přihlížet k tomu, že i přes fyzické možnosti, je zaměstnanec stále ve stádiu, kdy se jeho tělo ještě vyvíjí a přílišné zatěžování by mohlo mít negativní dopad na jeho vývin a mohlo by mu do budoucna způsobit zdravotní problémy.

Takto by si měl zaměstnavatel počínat i u prací, které mohou být pro mladistvého zaměstnance náročné po stránce rozumové. Práce by neměly být monotónní a neměly by vyžadovat dlouhou pozornost zaměstnance.

Zaměstnanci by neměly být ukládány ani takové práce, při kterých je nutno pracovat pod stresem, nebo kde je třeba velké rozhodovací zodpovědnosti. Dále by

⁴³ Ve smyslu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

⁴⁴ ZP, § 245 odst. 2.

mladistvý zaměstnanec neměl vykonávat dohled nad svěřenými věcmi nebo ostatními spolupracovníky.

3.3.6 Lékařské prohlídky

Jelikož se v praxi mladiství většinou zaměstnávají na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, je zaměstnavatel před uzavřením dohody povinen zajistit budoucímu zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku⁴⁵, jestliže práce obsahuje činnost, pro jejíž výkon je stanovena podmínka zdravotní způsobilosti podle zákona 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Pokud má zaměstnavatel pochyby o zdravotní způsobilosti osoby, jež se uchází o práci, může tuto prohlídku také vyžadovat.

3.3.7 Lékařské vyšetření

Povinností zaměstnavatele je na své náklady zajistit mladistvém zaměstnanci lékařské vyšetření před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a poté pravidelně podle potřeby s četností alespoň jednou za rok.

Mladistvý zaměstnanec je povinen se těmto zdravotním vyšetřením podrobit.

Tato lékařská vyšetření provádí poskytovatel pracovnělékařských služeb, který následně vydá lékařský posudek, jímž je zaměstnavatel vázán, je povinen se jím řídit a na jeho základě ukládat mladistvému zaměstnanci úkoly přiměřené jeho zdravotní způsobilosti.⁴⁶

S těmito ustanoveními souhlasím. Vzhledem k tomu, že jsou mladistvý riziková skupina, je potřeba je maximálně chránit po zdravotní stránce. Dokonce si myslím, že u určitých prací by měla být četnost lékařských prohlídek větší, aby popřípadě byla včas zjištěna změna zdravotního stavu mladistvého v důsledku výkonu práce.

⁴⁵ § 59 odst. 1 písm. B) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

⁴⁶ ZP, § 247 odst. 1-3.

3.3.8 Odpovědnost mladistvého zaměstnance za škodu

Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli nahradit škodu, kterou způsobil svým zaviněním, porušením pracovních povinností, vědomě neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu nebo proti ní nezakročil.

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů může být uzavřena až v den, kdy zaměstnanec dosáhne věku 18 let. Tímto ZP chrání mladistvého zaměstnance za případný schodek na svěřených hodnotách a zaměstnanec tak za ně nenese žádnou zodpovědnost.⁴⁷

Dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec platně uzavřít již v den, který odpovídá dni, kdy se před 18 lety narodil.⁴⁸

Za předpokladu, že by dohoda o odpovědnosti byla uzavřena před dovršením 18 let zaměstnance, byla by neplatná.

3.3.9 Seznam mladistvých pracovníků

Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých pracovníků, kteří jsou u něj zaměstnáni. Tento seznam musí obsahovat jméno, popř. jména, příjmení, datum narození a druh práce, který mladistvý zaměstnanec vykonává. Tuto povinnost má zaměstnavatel na základě Úmluvy MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, jež byla Českou republikou přijata v roce 2007.

Zde si myslím, že by v tomto seznamu měly být uchovány i všechny posudky z průběžných lékařských prohlídek a veškeré informace ohledně jednotlivého zaměstnance, jako např. to, že mu byly přiděleny nové pracovní pomůcky, jakož i oděv a obuv. Celkově si myslím, že by zde mělo být uvedeno vše důležité pro ochranu zaměstnance, aby bylo evidováno, že byla zaměstnavatelem tato ochrana maximalizována.

⁴⁷ ZP, § 248 a následující.

⁴⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 12. 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87.

4 Umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost dětí

Dítětem zákon v tomto případě rozumí fyzickou osobu mladší 15 let, nebo starší 15 let, za předpokladu, že nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.⁴⁹

4.1 Směrnice Rady 94/33 ES o ochraně mladistvých pracovníků

Dle této směrnice mohou členské státy interními právními předpisy povolit tzv. lehké práce dětem starším 13 let. Těmito se rozumí práce, které nemohou ohrozit zdraví a vývoj dítěte a nemohou ohrozit pravidelnou školní docházku. Seznam těchto prací musí být upraven vnitrostátními právními předpisy.⁵⁰

4.1.1 Zakázané činnosti

Dětem je zakázáno provozovat noční činnost a to od 22. hodiny večerní do 6. hodiny ranní. Pro děti jsou zakázány činnosti, které by v důsledku jejich nevyspělosti, nezralosti či neznalosti mohly způsobit riziko v bezpečnosti, zdraví a vývoji dítěte. Těmito lze rozumět činnosti, přesahující jejich tělesné a duševní schopnosti, činnosti, při kterých může být vystaven záření nebo škodlivým toxickým činitelům a karcinogenům, činnosti ohrožující zdraví v důsledku mimořádných tepelných podmínek, vibrací nebo hluku.⁵¹

4.1.2 Pracovní doba, přestávky v práci a doba odpočinku

4.1.2.1 Pracovní doba

V rámci ochrany zdraví a vývoje dítěte je nutné korigovat pracovní dobu. Za předpokladu, že dítě pracuje v rámci střídavého vzdělávacího programu nebo stáže v podniku, je jeho pracovní doba upravena na 8 hodin denně a 40 hodin týdně.

⁴⁹ § 121 zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

⁵⁰ Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, čl. 3, 4 a 5.

⁵¹ Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, čl. 7 a 9.

Při práci vykonávané během školního období, mimo hodiny školní výuky, se pracovní doba ve vyučovací dny omezuje na 2 hodiny denně a 12 hodin týdně. Mimo vyučovací dny nesmí denní pracovní doba přesáhnout 7 hodin, s výjimkou dětí, které již dosáhly věku 15 let, u kterých lze pracovní dobu změnit až na 8 hodin.

Pokud je práce vykonávána po dobu překračující jeden týden, kdy není školní výuka, omezuje se pracovní doba na 7 hodin denně a 35 hodin týdně, s výjimkou dětí, které již dosáhly věku 15 let, u kterých může být pracovní doba až 8 hodin denně a 40 hodin týdně.

U dětí, které již neplní povinnou školní docházku a vykonávají lehkou práci, je pracovní doba omezena na 7 hodin denně a 35 hodin týdně.⁵²

4.1.2.2 Přestávky v práci

Pokud denní pracovní doba činí více než 4,5 hodiny, má mladistvý zaměstnanec nárok na alespoň 30 minut dlouhou přestávku.⁵³

4.1.2.3 Doba odpočinku

Děti mají nárok mít každých 24 hodin nepřetržitý odpočinek po dobu 14 hodin. Dále mají také nárok, aby každých 7 dní měli odpočinek po dobu alespoň 2 dnů, pokud možno po sobě jdoucích. Pokud si to organizační či technické důvody vyžadují, může být doba odpočinku snížena, ale nesmí být kratší než 36 hodin po sobě jdoucích.

Právními nebo správními předpisy je možné stanovit přerušovanou minimální dobu odpočinku u činností, které během dne využívají dělená nebo krátká pracovní období.⁵⁴

V období, ve kterém není vykonávána žádná práce, by mělo být zahrnuto do školních prázdnin dětí, které plní povinnou školní docházku.⁵⁵

⁵² Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků, čl. 8.

⁵³ Tamtéž, čl. 12.

⁵⁴ Tamtéž, čl. 10.

⁵⁵ Tamtéž, čl. 11.

4.2 Česká právní úprava

V České republice je zakázána práce fyzických osob, které nedovršily věku 15 let anebo neukončily povinnou školní docházku. Tyto osoby smí vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost, a to na základě povolení a tato činnost není výkonem práce v pracovněprávním vztahu.

4.2.1 Povolování činnosti dítěte

K tomu, aby dítě mohlo vykonávat uměleckou a obdobnou činnost, je potřeba podat písemnou žádost na krajskou pobočku ÚP. Tuto žádost může podat zákonný zástupce dítěte, osoba, která má dítě v opatrovnictví, nebo osoba, které bylo dítě soudním rozhodnutím svěřeno a za které nese odpovědnost. Příslušnost úřadu práce, který rozhoduje o vydání povolení, se určuje na základě místa trvalého pobytu dítěte, popř. pokud dítě nemá trvalý pobyt, na základě místa, kde se zdržuje.⁵⁶

Rozhodnutí o povolení výkonu činnosti nebo rozhodnutí o zamítnutí výkonu činnosti dítěte krajská pobočka ÚP zasílá bezodkladně na příslušný inspektorát práce.

Krajská pobočka ÚP vede též evidenci o povoleních vydaných k výkonu činnosti dítěte.

4.2.1.1 Výkon činnosti dítěte

Zákaz dětské práce je daný z dikce „dítě může vykonávat pouze...“. V ZoZ je taxativním výčtem dáno, které činnosti dítě smí vykonávat a jiné, než vypsané činnosti nejsou v ČR povoleny.

Povolenými činnostmi pro výkon činnosti dítěte jsou:⁵⁷

⁵⁶ § 121, ZoZ.

⁵⁷ § 122 odst. 2, ZoZ.

- Umělecká a kulturní činnost – touto činností se rozumí vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu⁵⁸ a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční.
- Reklamní – touto činností se rozumí provádění úkonů v reklamě⁵⁹ a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu.
- Sportovní – touto činností se rozumí provádění sportovní činnosti na veřejnosti.

4.2.1.2 Provozovatel činnosti

Povolení o výkonu činnosti dítěte je vydáno provozovateli, u kterého má dítě tuto činnost vykonávat. Provozovatel může být fyzická nebo právnická osoba, která má tuto činnost jako hlavní předmět své činnosti, tímto lze rozumět např. reklamní agentury. Provozovatel tuto činnost též může mít pouze jako jeden z předmětů své činnosti, jako např. televize.

Jednou z povinností provozovatele je zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

Provozovatel činnosti musí mít sjednané pojištění, které musí být uvedeno v žádosti o povolení činnosti. Toto pojištění musí pokrýt náhradu škody nebo náhradu újmy na zdraví, která může plynout z výkonu činnosti.

Provozovatel je též povinen zajistit soustavný dohled způsobilou osobou, která tento dohled vykonává nejen v době výkonu činnosti, ale také při dopravě dítěte na ni. Této povinnosti je zproštěn, pokud tento dohled vykonává zákonný zástupce dítěte.⁶⁰

Provozovatel činnosti je též účastníkem řízení o povolení.

⁵⁸ Zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon.

⁵⁹ Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁰ § 121 a 122, ZoZ.

4.2.1.3 Obsah žádosti o povolení výkonu činnosti

Pokud zákonný zástupce dítěte bude žádat o povolení výkonu činnosti, musí písemně podat žádost, která musí obsahovat tyto náležitosti:⁶¹

- Identifikační údaje dítěte a jeho zákonného zástupce. Za předpokladu, že se jedná o cizince, který nemá bydliště na území ČR, tak místo, kde se zdržuje. Dále také identifikační údaje provozovatele činnosti.
- Písemný souhlas dítěte s tím, že bude tuto činnost vykonávat, za předpokladu, že je dítě s ohledem na jeho věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor.
- Druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě tuto činnost vykonávat.

Dle mého názoru by měla být charakteristika pracoviště co nejpodrobnější a pokud možno by měla obsahovat i fotografie zachycující toto pracoviště. Zároveň by mělo být přesně popsáno, zda se jedná o interiér či exteriér a jaké na tom místě panují podmínky, popř. vypsána veškerá rizika vyplývající z činnosti vykonávané v tomto prostředí.

- Nedílnou součástí musí být také lékařský posudek vydaný poskytovatelem zdravotních služeb v oboru praktické lékařství pro děti a dorost. Tento posudek nesmí být v době vydání povolení starší než 3 měsíce. Lékař, který posudek vydává v něm potvrdí, že činnost, kterou bude dítě vykonávat na základě údajů zpracovaných provozovatelem činnosti, je přiměřená jeho schopnostem a zdravotnímu stavu. Tento lékařský posudek se vydává na žádost zákonného zástupce dítěte.
- Doba, po kterou bude dítě tuto činnost vykonávat. Výkon dané činnosti lze dítěti povolit nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, následujících po dni, kdy rozhodnutí o povolení vydané Úřadem práce nabilo právní moci. Zákonný zástupce dítěte může před uplynutím platnosti povolení písemně zažádat o prodloužení na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte. Toto prodloužení však nesmí být delší než 2 měsíce. O tomto prodloužení opět rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.

⁶¹ § 122 odst. 3, ZoZ.

4.2.1.4 Doba výkonu činnosti a doba odpočinku

Pokud dítě ještě neplní povinnou školní docházku, je doba výkonu činnosti stanovena na maximálně 2 hodiny denně a tato doba nesmí za žádných okolností přesáhnout 10 hodin týdně. Jedná-li se o dítě, které již plní povinnou školní docházku, je tato doba stanovena na maximálně 2 hodiny ve vyučovací den a maximálně 7 hodin v den, ve kterém se nekoná školní výuka. Týdně však nesmí celková doba přesáhnout 12 hodin. V období školních prázdnin je doba výkonu činnosti stanoven na 7 hodin denně a maximálně 35 hodin týdně. Do doby výkonu se počítá i doba potřebná na přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti. Pokud dítě vykonává činnost pro více provozovatelů současně, doby výkonu činnosti se sčítají a nesmí být vyšší než maximální výše uvedená doba.⁶²

Dle mého názoru je toto rozvržení doby v pořádku a myslím si, že je správné, že v období školní docházky jsou povoleny pouze 2 hodiny denně. Je nutné dbát na to, aby dítě mělo během dne čas na plnění povinností spojených se školní docházkou, tímto myslím prostor na vypracování domácích úkolů nebo čas, který dítě může využít k tomu, aby se mohlo učit na testy a zkoušení, která mohou probíhat v následujících dnech. Také je nutné dbát na to, aby dítě mělo během dne čas na své osobní zájmy nebo na odpočinek a využití volného času dle svého uvážení.

Za předpokladu, že dítě vykonává činnost v rozsahu vyšším než 4,5 hodiny denně, má právo na dobu odpočinku nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, přičemž tato doba se nezapočítává do doby výkonu činnosti.

Po skončení výkonu denní činnosti musí mít dítě nepřetržitý odpočinek po dobu nejméně 14 hodin. Za předpokladu, že dítě činnost vykonává po dobu 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nesmí činnost vykonávat v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. Obecně pak nesmí vykonávat činnost v minimálně 2 dnech v kalendářním týdnu.

Zákon o zaměstnanosti též dítěti zakazuje výkon činnosti v nočních hodinách, a to konkrétně od 22. do 6. hodiny, resp. od 22:30 do 6. hodiny, jestliže

⁶² § 123, ZoZ.

následující den po dni výkonu činnosti není dnem školního vyučování.⁶³ Tímto lze rozumět, že pokud se následující den jedná o sobotu, neděli nebo státní svátek, může být doba výkonu činnosti posunuta o půl hodiny déle.

4.2.1.5 Náhrada škody způsobená dítětem

V případě škody způsobené dítětem provozovateli činnosti je náhrada škody limitována mnohem striktněji, než je tomu u běžných zaměstnanců.⁶⁴ Výše náhrady škody nesmí v jednotlivém případě překročit hranici 0,70násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž škoda vznikla.

4.2.1.6 Kontrola a zákaz výkonu činnosti dítěte

Kontrolu nad dodržováním ustanovení týkajících se umělecké a obdobné činnosti provádí Státní úřad inspekce práce. Pokud bude zjištěno, provozovatel činnosti umožnil dítěti výkon této činnosti bez povolení, nebo porušil podmínky uděleného povolení, může mu orgán inspekce práce udělit pokutu do výše 2 000 000 Kč.⁶⁵ Zákonnému zástupci dítěte může být v tomto případě udělena pokuta až do výše 100 000 Kč.⁶⁶

V ZoZ jsou taxativně vypsány situace, ve kterých Úřad práce zakáže výkon činnosti dítěte. Těmito jsou situace, kdy dítě vykonává činnost bez povolení, provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené tímto zákonem nebo jinými právními předpisy, anebo podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

Pokud nastane důvodné podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon činnosti, je

⁶³ § 123 ZoZ.

⁶⁴ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Str. 89. ISBN 978-80-7552-607-6.

⁶⁵ § 21 a § 34 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁶⁶ § 22 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

zákonný zástupce, ošetřující lékař, inspektorát práce nebo orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen tyto skutečnosti sdělit krajské pobočce Úřadu práce.

Pokud Úřad práce zjistí, že nastala některá z výše uvedených situací, je povinen bezprostředně výkon činnosti zakázat. Zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti sdělí prohlášení o zákazu činnosti a zákonný zástupce i provozovatel jsou povinni činnost dítěte ukončit. Toto prohlášení může být učiněno ústně či písemně. Za předpokladu, že bylo oznámení učiněno ústně, je úřadu práce uložena povinnost provést o tomto prohlášení zápis, a to bezprostředně tentýž den, kdy k prohlášení došlo a následně vydá písemné potvrzení. Písemné prohlášení je zasláno zákonnému zástupci dítěte i provozovateli činnosti.⁶⁷

S tímto souhlasím a myslím si, že děti by měly být maximálně chráněni a pokud nastane situace, že tato právní úprava byla porušena, či dokonce dítě bylo využito, mělo by toto jednání být maximálně sankcionováno peněžitě i úplným zrušením činnosti provozovatele.

⁶⁷ § 124 ZoZ.

5 Právní úprava pracovních podmínek mladistvých na Slovensku

Nejdůležitějším právním předpisem pro tuto problematiku na Slovensku je zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce (dále jen SZP). V tomto zákoníku se pracovními podmínkami mladistvých zabývá §§ 171-176. Slovenská právní úprava se ohledně této problematiky oproti české příliš neliší, avšak je zde několik rozdílů.

Úvodní ustanovení jsou téměř totožná. Český i slovenský ZP udává zaměstnavateli povinnost vytvářet pro mladistvé zaměstnance příznivé pracovní podmínky pro jejich všestranný tělesný i duševní rozvoj.

5.1 Zakázané práce

Podle SZP jsou mladistvým zakázány práce přesčas, práce v noci a pracovní pohotovost. Pro noční práci platí výjimka pro mladistvé starší 16 let, kteří mohou vykonávat noční práci nepřesahující 1 hodinu, pokud to je nutné pro jejich výcvik k povolání a tato práce musí bezprostředně navazovat na práci podle rozvrhu pracovní doby.⁶⁸

Mladiství nesmí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol. Dále nesmí vykonávat práce nepřiměřené jejich věku, rozumovým a tělesným schopnostem a práce, které mohou být nebezpečné nebo zdraví škodlivé. Zaměstnavatel nesmí mladistvým ukládat práci, při které by mohlo dojít k ohrožení bezpečnosti a zdraví spolupracovníků nebo jiných osob.⁶⁹ Nařízení vlády dále stanoví seznam prací a pracovišť, které jsou mladistvým zakázány.⁷⁰

⁶⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 174.

⁶⁹ Tamtéž, § 175.

⁷⁰ Nařízení vlády č. 286/2004 Z.z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovišť, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov, ve znění pozdějších předpisů.

5.2 Lékařské prohlídky

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit lékařské vyšetření mladistvého před nástupem do práce, před převedením na jinou práci anebo preventivně podle potřeby, nejméně však 1 za rok. Mladistvý je povinen se těmto lékařským prohlídkám podrobit. SZP zavazuje zaměstnavatele k tomu, aby mladistvému zaměstnanci přiděloval pouze takovou práci, kterou na základě lékařského posudku může mladistvý zaměstnanec vykonávat.⁷¹

5.3 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci mladistvých zaměstnanců, které zaměstnává. Za předpokladu, že se mladistvý stane dočasně zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce, nebo má mladistvý kvalifikaci na práci, kterou má zakázáno vykonávat, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout jinou přiměřenou práci, a to až do doby, dokud nebude mladistvý schopen tuto práci vykonávat.⁷²

Zaměstnavatel nesmí mladistvého odměňovat takovým způsobem, který by vedl při zvyšování pracovních výkonů k ohrožení zdraví a bezpečnosti.⁷³ (v českém ZP je tato povinnost dána zaměstnavateli vůči všem zaměstnancům, nikoli pouze vůči mladistvým).⁷⁴

V případě, že bude mladistvému dána výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je povinností zaměstnavatele tuto skutečnost oznámit také zákonnému zástupci mladistvého. Pokud mladistvý zaměstnanec ukončí pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, skončením ve zkušební době nebo dohodou, zaměstnavateli je uložena povinnost vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.⁷⁵

⁷¹ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 176.

⁷² Tamtéž, § 171 odst. 2, § 174 odst. 3.

⁷³ Tamtéž, § 174 odst. 2.

⁷⁴ ZP, § 103 odst. 1 písm. k.

⁷⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 172.

5.4 Pracovní doba, přestávky v práci, doba odpočinku

Pro mladistvé zaměstnance mladší 16 let je pracovní doba stanovená na maximálně 30 hodin týdně. Pro starší 16 let je týdenní pracovní doba upravena na 37,5 hodiny. Pracovní doba mladistvého nesmí v průběhu 24 hodin přesáhnout 8 hodin.⁷⁶

Mladistvý zaměstnanec, jehož pracovní doba přesáhne 4,5 hodiny za den má nárok na 30minutovou přestávku na jídlo a odpočinek.⁷⁷

5.5 Pracovní smlouva s žákem střední odborné školy nebo učiliště

SZP umožňuje zaměstnavateli uzavřít pracovní smlouvu s mladistvým, který již dovršil 15 let a je žákem střední odborné školy nebo odborného učiliště a u něhož žák absolvoval přípravu k povolání. V této smlouvě se zaměstnavatel zavazuje k tomu, že u něj žák bude po vykonání závěrečné (též maturitní či absolventské, dále pouze závěrečné) zkoušky zaměstnán a žák se stane jeho zaměstnancem. V této smlouvě není možno dohodnout zkušební dobu – jedná se o výjimku ze zásady smluvnosti.

V této smlouvě se žák zavazuje k tomu, že po vykonání závěrečné zkoušky zůstane u zaměstnavatele v pracovním poměru na určitou dobu, nejvíce však 3 roky. Pokud žák tuto podmínku nesplní, může po něm zaměstnavatel požadovat náhradu vynaložených nákladů potřebných k přípravě žáka na jeho povolání.

Za předpokladu, že mladistvému zaměstnanci v dohodnuté době, ve které se zavázal zůstat v pracovním poměru, vznikne pracovněprávní nebo obdobný vztah k jinému zaměstnavateli, přechází povinnost na nového zaměstnavatele uhradit poměrnou část nákladů za přípravu žáka na povolání předchozímu zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec nesetrvá v pracovním poměru u nového zaměstnavatele po dobu, odpovídající vynaloženým nákladům, je povinen uhradit zaměstnavateli poměrnou část těchto nákladů. Vznik nového pracovněprávního vztahu je

⁷⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 85 odst. 7.

⁷⁷ Tamtéž, § 91 odst. 1.

zaměstnanec povinen oznámit zaměstnavateli, ke kterému má závazek podle odstavce výše.

Zaměstnanec není povinný uhradit zaměstnavateli náklady v případě, že lékařský posudek stanoví jeho neschopnost k výkonu povolání, nebo zaměstnavatel porušuje povinnost vůči zaměstnanci dohodnuté v pracovní nebo kolektivní smlouvě, popř. právních předpisů.⁷⁸

5.6 Srovnání

Slovenská i česká právní úprava je v tomto ohledu v souladu se Směrnicí Rady o ochraně mladistvých pracovníků. Limity, které tato směrnice udává, nejsou ani v jednom případě porušeny, avšak nalezneme zde určité odchylky.

Prvním rozdílem mezi českou a slovenskou právní úpravou je omezení pracovní doby mladistvých pracovníků. Směrnice Rady dovoluje mladistvým pracovat 8 hodin denně a 40 hodin týdně (viz podkapitola 3.2.1). Český ZP tohoto ustanovení využívá a stanovuje stejný limit pracovní doby. Naopak SZP omezuje týdenní pracovní dobu pouze na 37,5 hodiny (viz podkapitola 5.4). Myslím si, že větší rozsah pracovní doby je lepší pro zaměstnavatele z hlediska rozvržení pracovní doby i s ohledem na ostatní zaměstnance. Zároveň delší pracovní doba umožňuje větší efektivnost práce.

Narozdíl od české právní úpravy je v SZP upravena povinnost uzavření smlouvy s žákem odborného učiliště nebo střední odborné školy. Toto ustanovení je, dle mého názoru, omezující pro obě strany. Mladistvému zaměstnanci samozřejmě tato skutečnost může pomoci s tím, že po absolvování školy nebude muset hledat práci. Domnívám se, že v takto mladém věku ještě nemusí být žák zcela rozhodnutý o své budoucnosti a o tom, zda bude chtít i nadále setrvat v tomto oboru. Tato situace může nastat až po uzavření smlouvy se zaměstnavatelem, zároveň zaměstnavatel už mohl vynaložit nějaké náklady na přípravu žáka k povolání, a podpisem smlouvy žák riskuje, že bude muset ušlé náklady zaměstnavateli nahradit. Zároveň se podpisem této smlouvy žákovi na určitou dobu uzavírají pomyslné dveře na trh práce, kde by mohl po absolvování školy nalézt

⁷⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 53.

výhodnější pracovní nabídky, popř. by mohl být ostatními zaměstnavateli odmítnut z důvodu, že by potencionální zaměstnavatel musel za žáka uhradit část nákladů, které vynaložil původní zaměstnavatel na jeho přípravu k povolání. Z pohledu zaměstnavatele podpis této smlouvy může nést riziko v tom smyslu, že je smlouva uzavírána bez zkušební doby. Žák při podpisu smlouvy může být zdravotně způsobilý, ale zaměstnavatel neví ostatní skutečnosti, např. jakou má žák pracovní morálku nebo zda je schopen dosahovat požadovaných výkonů. Pokud se žák osvědčí a je schopen dosahovat výkonů, které odpovídají vynaloženým nákladům, je podpis této smlouvy pro zaměstnavatele pozitivem a jakousi pojistkou, že má na několik let schopného a perspektivního zaměstnance. Z celkového pohledu se domnívám, že i když tato úprava má své kladné důsledky, není příliš dobrá a nese s sebou více negativních věcí.

V neposlední řadě je potřeba zmínit, že mladiství, kteří pracují na brigádách, jsou ve většině případů zaměstnáni na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁷⁹ V tomto směru se česká a slovenská právní úprava též odlišuje. SZP na rozdíl od českého obsahuje ustanovení týkající se dohody o brigádnické práci studentů. Tato dohoda se uzavírá na dobu nejvíce 12 měsíců, přičemž týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout v průměru 20 hodin.⁸⁰ V ZP není nikde upravena skutečnost, zda má fyzická osoba statut studenta. V české právní úpravě se pro tuto potřebu využívají dohoda o provedení práce (dále jen DPP) a dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ). Tyto dohody jsou využívány i na Slovensku, avšak opět s určitými odchylkami. U DPP je rozdílem pracovní doba, která je v ZP stanovena na maximálně 300 hodin v kalendářním roce, kdežto v SZP je to 350 hodin. Mimo jiné SZP omezuje, že tato dohoda může být uzavřena pouze na dobu 12 měsíců. Rozsah pracovní činnosti lze nalézt i u DPČ. Slovenská právní úprava stanovuje maximální týdenní pracovní dobu na 10 hodin, kdežto ZP hovoří o polovině stanovené týdenní pracovní doby, tj v průměru 20 hodin týdně a tato doba se počítá za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejpozději však 52 týdnů. Česká právní úprava nelimituje čas, na který může být DPČ uzavřena, dle SZP může být tato dohoda uzavřena opět pouze na 12 měsíců. Z mého pohledu je česká právní úprava lépe řešená. Dohoda o brigádnické práci studentů mi připadá zbytečná a je to v podstatě obdoba české DPČ. Tyto dvě dohody jsou v podstatě totožné

⁷⁹ V ČR je tímto Dohoda o provedení práce (DPP), Dohoda o pracovní činnosti (DPČ).

⁸⁰ Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 297 a § 298.

a studentům dle mého nepřinášejí žádné zvýhodnění. Pro účely dohod konaných mimo pracovní poměr, si myslím, že stačí pouze DPP a DPČ, které upravuje ZP v §§ 74–78.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala mezinárodní i vnitrostátní právní úpravou práce mladých lidí, konkrétně pracovní činností mladistvých a umělecké či obdobné činnosti dětí. V úvodní části byly vysvětleny a definovány základní pojmy důležité ke zpracování tohoto tématu.

Následně byla provedena analýza mezinárodní právní úpravy, nejdříve z hlediska historického vývoje až po současnost. Tato analýza byla jedním z cílů bakalářské práce. K dosažení tohoto cíle napomohl i fakt, že je Česká republika členem několika mezinárodních organizací, které jsou zachyceny ve druhé kapitole. V této kapitole považuji též za podstatnou a pro mě velmi zajímavou statistiku vyplývající z průzkumu organizace UNICEF ohledně počtu dětí pracujících ve světě. Toto zjištění pro mě bylo velmi zajímavé, ale zároveň také velmi znepokojující a doufám, že se do budoucna bude situace ohledně této problematiky zlepšovat a bude rapidně ubývat počet pracujících dětí.

V následující kapitole je nejprve zachycena evropská právní úprava, konkrétně evropské organizace a jejich dokumenty týkající se této problematiky. Na toto navazuje česká právní úprava s využitím převážně zákoníku práce. Zbytek této kapitoly obsahuje jednotlivé odchylky v pracovním právu, které zákoník práce ukládá a převzal je na základě ratifikace Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků. Právní úprava a jednotlivé odchylky jsou doplněny o mé názory, ve kterých povětšinou se současnou úpravou souhlasím.

V předposlední kapitole se věnuji umělecké a obdobné činnosti dětí a analýze související právní úpravy. Využívám zde opět Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků a následně českou právní úpravu. Jsou zde popsány jednotlivé odchylky, jakož i postup a podmínky při povolování činnosti dítěte. Tato kapitola je doplněna přílohou s formulářem žádosti o povolení činnosti dítěte.

Na závěr jsem se snažil blíže analyzovat danou problematiku u sousedního Slovenska a následně jí porovnat s českou právní úpravou. Tato komparace byla jedním z cílů této práce a tento cíl se mi povedlo splnit. Slovenská právní úprava dle mého názoru je v některých aspektech až příliš omezující a myslím si, že by mohla doznat určitých změn.

V kontextu mezinárodního práva se mi česká právní úprava týkající se této problematiky jeví jako srozumitelná a dostatečná, avšak myslím si, že by Česká republika mohla přijmout i ustanovení článku 4 Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků a povolit lehké práce dětem starším 13 let. Musel by být přijet právní předpis, který by jasně vymezoval, které lehké práce smí děti vykonávat a za jakých podmínek. Mohlo by to fungovat principiálně podobně jako u povolování umělecké a obdobné činnosti. Muselo by být jasně dáno časové rozpětí těchto prací, podmínky, za kterých lze tyto práce vykonávat, ke schválení by byl potřeba lékařský posudek, zda je dítě pro tuto práci zdravotně způsobilé a svolení zákonného zástupce dítěte. Myslím si, že děti by měly mít právo využít možnosti výkonu lehkých prací, pokud sami chtějí se této práci věnovat a získat za ni případnou odměnu. Zavedením této právní úpravy by byly děti chráněny a byla by jim garantována právní ochrana. Též si myslím, že by tato skutečnost mohla pomoci k tomu, aby nedocházelo k případům, kdy pro svůj nedostatečný věk mladí lidé pracují „na černo“ a nemají tak žádnou právní ochranu.

Právní úprava týkající se pracovních podmínek dětí a mladistvých je velmi rozsáhlá a zajímavá. Snažil jsem se zanalyzovat tuto problematiku a zároveň z relevantních zdrojů načerpat dostatek informací pro to, abych mohl vyjádřit svůj názor na rozporuplné otázky, což bylo hlavním cílem této práce.

RESUMÉ

The bachelor's thesis dealt with the international and national legal regulation of the work of young people, specifically the work activities of minors and artistic or similar activities of children. In the introductory part, the basic terms important to the processing of this topic were explained and defined.

Subsequently, an analysis of international legislation was carried out, first from the point of view of historical development up to the present. This analysis was one of the goals of the bachelor thesis. The fact that the Czech Republic is a member of several international organizations, which are described in the second chapter, helped to achieve this goal. In this chapter, I also consider the statistics resulting from the UNICEF survey on the number of working children in the world to be essential and very interesting for me. This finding was very interesting to me, but at the same time very disturbing, and I hope that in the future the situation regarding this issue will improve and the number of working children will decrease rapidly.

In the following chapter, European legislation is first captured, specifically European organizations and their documents related to this issue. This is followed by Czech legislation using mainly the Labor Code. The rest of this chapter contains individual deviations in labor law that the Labor Code imposes and took over based on the ratification of the Directive on the Protection of Young Workers. Legal regulation and individual deviations are supplemented by my opinions, in which I mostly agree with the current regulation.

In the penultimate chapter, I focus on the artistic and similar activities of children and the analysis of related legislation. Here again I am using the Directive on the protection of juvenile workers and subsequently the Czech legislation. Individual deviations are described here, as well as the procedure and conditions for authorizing the child's activities. This chapter is supplemented by an attachment with the application form for a child's activity permit.

In the end, I tried to analyze the given issue more closely in neighboring Slovakia and then compare it with Czech legislation. In my opinion, Slovak legislation is too restrictive in some aspects and I think that it could undergo certain changes.

In the context of international law, the Czech legislation regarding this issue appears to me to be comprehensible and sufficient, but I think that the Czech

Republic could also adopt the provisions of Article 4 of the Directive on the Protection of Young Workers and allow light work for children over the age of 13. A legal regulation would have to be passed which would clearly define which light jobs children are allowed to do and under what conditions. It could work in principle similar to the licensing of artistic and similar activities. The time span of these works would have to be clearly stated, the conditions under which these works can be carried out, approval would require a medical opinion as to whether the child is medically fit for this work and the permission of the child's legal representative. I think that children should have the right to take advantage of the possibility of performing light work if they want to do this work themselves and receive a possible reward for it. By introducing this legislation, children would be protected and legal protection would be guaranteed to them. I also think that this fact could help to prevent cases where, due to their insufficient age, young people do illegal work and thus have no legal protection.

The legislation regarding the working conditions of children and young people is very extensive and interesting. I tried to analyze this issue and at the same time gather enough information from relevant sources to be able to express my opinion on contradictory issues, which was the main goal of this work.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2022...* Olomouc: ANAG, [2007]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-350-9.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.
- JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6.
- LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-276-9.
- MORAVČÍKOVÁ, Michaela a Viktor KRIŽAN, ed. *Sloboda jednotlivce a svet práce*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-067-3.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. Educopress. ISBN 978-80-7408-230-6.

Internetové zdroje a zdroje z elektronických databází

- Pracovní právo, Wikipedie [online]. Dostupné z:
< https://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD_pr%C3%A1vo>.
- UNICEF [online]. Publikováno 11.06.2021. Dostupné z:
< <https://www.unicef.cz/pocet-pracujicich-deti-se-zvysil-na-160-milionu/>>.
- Ministerstvo zahraničních věcí [online]. Dostupné z:
< https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/osn/uvod_do_osn/index.html>.
- Vaníčková, Eva. Informační centrum vlády: Deklarace práv dítěte [online]. Publikováno 2009-11-10. Dostupné z:
< <https://icv.vlada.cz/cz/tema/deklarace-prav-ditete-63749/tmplid-560/>>.
- Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Aktualizováno 2020-08-26. Dostupné z:
< <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>>.
- Více o Nobelově ceně na *The Nobel Prize* [online]. Dostupné z:
< <https://www.nobelprize.org/>>.
- Základní informace o Radě Evropy, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Aktualizováno 2020-08-26 Dostupné z:
< <https://www.mpsv.cz/zakladni-informace-o-rade-evropy>>.

Soudní rozhodnutí

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 12. 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87.

Seznam použitých právních předpisů

Mezinárodní dokumenty

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 120/1976 Sb.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 120/1776 Sb.
- Sdělení č. 104/1991 Sb., Úmluva o právech dítěte
- Úmluva MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 90/2002 Sb.
- Úmluva MOP č. 77, o lékařských prohlídkách mladistvých v průmyslu z roku 1946. Ve Sbírce zákonů publikována pod č. 23/1981 Sb.
- Úmluva MOP č. 78, o lékařských prohlídkách mladistvých v neprůmyslových zaměstnáních z roku 1946. Ve Sbírce zákonů publikována pod č. 24/1981 Sb.
- Úmluva MOP č. 124, o lékařských prohlídkách mladistvých při práci v podzemí z roku 1965. Ve Sbírce zákonů publikována pod č. 25/1981 Sb.

Evropské

- Evropská sociální charta z roku 1961, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 14/2000 Sb.
- Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků z roku 1994.

České

- Listina základních práv a svobod z roku 1992, ve znění pozdějšího předpisu.
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích

a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

- Zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
- Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění platném do 31. 12. 2006.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Slovenské

- Nařízení vlády č. 286/2004 Z.z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Žádost o povolení činnosti dítěte.

Příloha č. 1

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

ŽÁDOST O POVOLENÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

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

Zákonný zástupce dítěte vyplní části A) a B)

A) Identifikační údaje dítěte:

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

¹⁾ Jen pokud bylo přiděleno.

²⁾ Vyplňte u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku.

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

⁴⁾ Uveďte trvalý pobyt dítěte na území ČR, a pokud jej nemá adresu místa, kde se na území ČR zdržuje.

B) Identifikační údaje zákonného zástupce dítěte:

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

⁴⁾ Uveďte trvalý pobyt na území ČR nebo místo, kde se na území ČR zdržujete.

⁵⁾ Vyplňte, není-li totožná s adresou bydliště.

V _____ dne _____
podpis zákonného zástupce dítěte

C) Souhlas dítěte⁶⁾:

Souhlasím s vykonáváním níže uvedené činnosti.	
V _____ dne _____ podpis dítěte

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

D) Lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost⁷⁾:

Níže uvedená činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání je – není ze zdravotního hlediska pro dítě přiměřená a dítě je – není způsobilé ze zdravotního hlediska tuto činnost vykonávat.

Datum vydání posudku: _____ razítko a podpis lékaře

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

Provozovatel činnosti vyplní části F) až I)

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

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

Číslo pojistky: _____

G) Provozovatel činnosti:

Právnícká osoba:		
Obchodní firma nebo název: _____		
Právní forma: _____	IČ: _____	
Sídlo: _____		
Příjmení, jméno, titul osoby oprávněné jednat jménem právnické osoby a kontaktní telefon ¹⁾ : _____		
Fyzická osoba podnikající:		
Obchodní firma nebo jméno: _____		
Příjmení: _____	Jméno, popřípadě jména: _____	Titul: _____
Rodné číslo: _____	IČ ⁸⁾ : _____	Kontaktní telef. ⁹⁾ : _____
Místo podnikání: _____		
U zahraniční osoby umístění organizační složky v ČR: _____		

⁸⁾ Vyplňte, pokud bylo identifikační číslo přiděleno.

⁹⁾ Vyplnění těchto údajů je dobrovolné.

H) Údaje o činnosti, kterou bude dítě vykonávat¹⁰⁾:

Druh činnosti:	<input type="checkbox"/> umělecká	<input type="checkbox"/> kulturní	<input type="checkbox"/> sportovní	<input type="checkbox"/> reklamní
Místa výkonu činnosti a charakteristika pracovních podmínek a pracovišť: _____				

¹⁰⁾ Bude-li dítě vykonávat více druhů činností, uveďte charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť pro každý druh činnosti zvlášť.

I) Doba výkonu činnosti¹⁰⁾:

Datum zahájení činnosti: _____	Datum ukončení činnosti ¹¹⁾ : _____
--------------------------------	------------------------------------------------

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

¹¹⁾ Uveďte datum, nebo dobu v měsících.

V _____ dne _____ razítko a podpis provozovatele činnosti