

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Martina Kadrnková**

**Ochrana dětí a mladistvých v pracovním právu**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2015**

### Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Ochrana dětí a mladistvých v pracovním právu vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 28. dubna 2015

Martina Kadrnková

### Poděkování

Děkuji tímto vedoucí mé diplomové práce JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při tvorbě této diplomové práce.

## Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Ochrana dětí a mladistvých v mezinárodním právu	9
1.1 Mezinárodní organizace práce	9
1.1.1 Úmluvy MOP o minimálním věku	10
1.1.2 Úmluva MOP o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce	11
1.2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	13
2. Výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí	16
2.1 Návrh zákona o ochraně dětí při práci	16
2.2 Současná úprava umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	20
2.2.1 Definice dítěte	20
2.2.2 Základní podmínky	21
2.2.3 Náležitosti žádosti a řízení o povolení výkonu činnosti dítěte	22
2.2.4 Obsah a časové vymezení povolení	25
2.2.5 Řízení o zákazu výkonu činnosti	27
2.2.6 Náhrada škody	28
2.3 Kontrolní činnost na úseku umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí	31
3. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých	34
3.1 Pojem mladistvý a jeho pracovněprávní svéprávnost	34
3.2 Pracovní podmínky obecně	36
3.3 Pracovní podmínky mladistvých	37
3.3.1 Povinnosti zaměstnavatelů	38
3.3.2 Úprava pracovní doby, přestávky v práci a doby odpočinku	40
3.3.3 Zakázané práce	41
4. Komparace	44

4.1	Srovnání české a německé právní úpravy .....	44
4.2	Srovnání české a švýcarské právní úpravy .....	47
	Závěr .....	51
	Seznam použité literatury .....	53
	Shrnutí .....	58
	Abstract.....	58
	Seznam klíčových slov .....	59
	List of keywords .....	59

## Seznam použitých zkratek

<b>BOZP</b>	Bezpečnost a ochrana při práci
<b>ČMKOS</b>	Českomoravská konfederace odborových svazů
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ESD</b>	Evropský soudní dvůr
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>KUK</b>	Konfederace umění a kultury
<b>LZPS</b>	Listina základních práv a svobod
<b>MKP</b>	Mezinárodní konference práce
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>MPO</b>	Ministerstvo průmyslu a obchodu
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>NOZ</b>	Nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>OZ</b>	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
<b>UNICEF</b>	Dětský fond Organizace spojených národů
<b>ZoZ</b>	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
<b>ZP</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Úvod

Dětská práce je jedním z největších světových problémů, který i přes veškeré úsilí zatím nebyl vyřešen. Na světě žije zhruba 1,6 miliardy dětí ve věku 5 – 17 let a každé sedmé dítě (asi 215 milionů) je chyceno v pasti dětské práce. Absolutně nejvíce dětí, asi 114 milionů, pracuje v Asii, po níž následuje subsaharská Afrika se 65 miliony pracujících dětí a Latinská Amerika se 14 miliony pracujících dětí. Navíc více jak polovinu dětských pracovníků najdeme v některém nejnebezpečnějším druhu dětské práce, jako je např. prostituce, výroba pornografie, výroba a obchodování s drogami, nucené a povinné najímání dětí do ozbrojených konfliktů apod.<sup>1</sup>

Česká republika sice nepatří mezi státy, kde by byla dětská práce zneužívána, také se však nedá říci, že by zde vůbec neexistovala. I v ČR je dětem mladším 15 let povoleno vykonávat určité činnosti, český právní řád však nastavil takové podmínky, které zajišťují, že daná činnost nebude pro dítě škodlivá. Tématem mé diplomové práce je ochrana dětí a mladistvých v pracovním právu a zabývám se v ní právě úpravou podmínek, za nichž smí děti vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost a mladiství závislou práci v pracovněprávním vztahu.

Cílem mé práce je analyzovat právní úpravu zákonem povolené činnosti dětí a zvláštních pracovních podmínek mladistvých z pohledu evropské země, která je členem Evropské unie a Mezinárodní organizace práce, a jejichž činnost má na obsah českého práva podstatný vliv.

První kapitola mé práce je věnována ochraně dětí a mladistvých v rámci mezinárodního práva. Jedním z nejvýznamnějších činitelů v boji proti dětské práci je Mezinárodní organizace práce, která za dobu své existence přijala řadu úmluv, jejichž cílem je dětskou práci eliminovat. Ze všech úmluv se však podrobněji věnuji pouze Úmluvě o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce a úmluvám o minimálním věku pro vstup do zaměstnání, které závazně stanovují nejnižší možný věk pro vstup do zaměstnání v členských státech, které dané úmluvy ratifikovaly. Vedle Mezinárodní organizace práce se ochranou dětí a mladistvých pracovníků zabývá i Evropská unie, která v této oblasti vydala směrnici Rady o ochraně mladistvých pracovníků. Jelikož směrnice EU nejsou v členských státech bezprostředně použitelné, obsahuje směrnice pouze závazné mantinely pro úpravu činnosti dětí a zaměstnávání mladistvých, od kterých se členské státy nesmí odchýlit.

---

<sup>1</sup> Dle údajů uvedených na stránkách <[http://www.rozvojovka.cz/download/docs/61\\_detska-prace-v-souvislostech.pdf](http://www.rozvojovka.cz/download/docs/61_detska-prace-v-souvislostech.pdf)>

Ve druhé kapitole se již zabývám českou právní úpravou činnosti dětí mladších 15 let dle zákona o zaměstnanosti. Před přijetím zákona o zaměstnanosti se však zákonodárci neúspěšně pokusili upravit tuto problematiku v samostatném zákoně, a proto se nejdříve věnuji nepřijatému návrhu zákona o ochraně dětí při práci. V následujících podkapitolách se již věnuji výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dle aktuální právní úpravy. Podrobněji se zabývám základními podmínkami výkonu této činnosti, řízením o povolení výkonu činnosti i řízením o zákazu výkonu činnosti, náhradou škody, ale také kontrolní činností na úseku této činnosti dle zákona o inspekci práce.

Mladistvým je v pracovním právu poskytnuta zvýšená ochrana tím, že zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky, které musí zaměstnavatelé při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců dodržovat. V následující kapitole se tak podrobněji zabývám jednak pracovněprávní svéprávností mladistvých, samotným pojmem pracovních podmínek a zvláštních pracovních podmínek, ale i přímo jednotlivými zvláštními pracovními podmínkami, jako jsou poskytování zvýšené lékařské péče, povinné vedení seznamu mladistvých zaměstnanců, zvláštní úprava pracovní doby a přestávky a jednotlivé práce, které jsou mladistvým zaměstnancům zakázány.

Předmětem poslední čtvrté kapitoly je pak zvláštní ochrana, která je v rámci pracovního práva poskytována dětem a mladistvým v Německu a ve Švýcarsku. Zaměřila jsem se opět na to, jaké práce smějí vykonávat děti podle německého a švýcarského práva a kdy podle nich nabývají mladistvý pracovněprávní svéprávnost. Zaměřila jsem se též na německou a švýcarskou úpravu zvláštních pracovních podmínek mladistvých a srovnala je s českou právní úpravou.

Při vypracovávání své diplomové práce jsem vycházela především z odborné literatury a to v souvislosti s právními předpisy týkajícími se této problematiky. Významným zdrojem informací byly taktéž články z odborných periodik, vycházela jsem však i ze soudní judikatury a doplňkově i z internetových zdrojů.



# 1. Ochrana dětí a mladistvých v mezinárodním právu

Dětská práce je fenomén, se kterým se lidstvo potýká celá staletí. To platí i dnes, i když se už od skončení I. světové války objevují stále nové a nové pokusy jak s tímto jevem skoncovat. Dětskou práci se v mezinárodním právu rozumí práce osob mladších 18 let a přes veškeré snahy Mezinárodní organizace práce, OSN, EU, UNICEF a dalších mezinárodních a národních institucí se v průběhu 20. století nepodařilo dětskou práci ze světa vymístit.<sup>2</sup> V následující kapitole se budu podrobněji věnovat některým významným mezinárodním počinům v rámci této problematiky.

## 1.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je světovou organizací, která byla založena v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu. Původně se jednalo o autonomní instituci v rámci Společnosti národů, avšak po skončení druhé světové války byla na říjen 1945 do Paříže svolána mezinárodní konference, na které bylo rozhodnuto pokračovat v činnosti MOP a přidružit ji k nově vzniklé OSN.<sup>3</sup> Sídlem Mezinárodní organizace práce je Ženeva.

V preambuli své ústavy si MOP vytyčila za cíl odstranit nespravedlnost, bídu a strádání v pracovních podmínkách, které působí obecnou nespokojenost a ohrožují obecný mír. Smyslem organizace je tak svou činností přispět ke zlepšení pracovních podmínek, především pokud jde o uspořádání pracovních hodin, o ustálení maximálního trvání pracovního dne a týdne, o záruku mzdy zabezpečující slušné životní podmínky, o ochranu dětí, nedospělých a žen apod.<sup>4</sup>

V rámci systému OSN má MOP zcela unikátní tripartitní strukturu, jelikož vedle delegátů vlád se na jejím fungování podílí i zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, a to v poměru 2:1:1. Základem struktury MOP jsou tři hlavní orgány: Mezinárodní konference práce, která se koná v červnu každého roku v Ženevě, a kde se přijímají mezinárodní pracovní standardy, diskutuje o celosvětově významných sociálních a pracovních otázkách, přijímá se rozpočet MOP spolu s finančními příspěvky jednotlivých členů a volí členové Správní rady, Správní rada<sup>5</sup>, která je výkonným orgánem MOP a která se schází třikrát ročně taktéž

---

<sup>2</sup> NOVOTNÁ, Věra. Dětská práce - problém, s nímž zápolí celý svět (1. část). *Právo a rodina*. 2002, č. 5, s. 1.

<sup>3</sup> MOP byla přidružena k OSN dohodou z 30. 5. 1946 a stala se první specializovanou mezinárodní organizací, která byla přijata do systému OSN.

<sup>4</sup> DAVID, Vladislav, SLADKÝ, Pavel, ZBOŘIL, František. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha: LINDE, 2004. s. 217.

<sup>5</sup> Správní rada se skládá z 56 řádných a 66 zastupujících členů. V červnu 2005 byla vláda České republiky zvolena zastupujícím členem Správní rady pro rok 2005-2008.

v Ženevě a Mezinárodní úřad práce, který je stálým sekretariátem Mezinárodní organizace práce.

Hlavní činností MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení, a týkají se především svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení a dalších souvisejících otázek.<sup>6</sup> Úmluvy MOP jsou v podstatě mezinárodními smlouvami, které jsou po schválení MKP otevřené členským zemím k ratifikaci. Ratifikací pak vzniká členské zemi povinnost plnit ustanovení příslušné úmluvy a pravidelně informovat o stavu jejího naplňování. Doporučení zpravidla doplňují příslušnou úmluvu, nepodléhají ratifikaci a nejsou tudíž právně závazná. Všechny normy, přijaté MKP, jsou rozeslány jednotlivým členským státům, které jsou podle článku 19 odst. 5 písm. b) Ústavy MOP povinny předložit úmluvu orgánu, popř. orgánům, do jejichž pravomoci tato záležitost patří.<sup>7</sup> Do roku 2007 bylo na MKP přijato 188 úmluv a 199 doporučení.<sup>8</sup> Dle informací na portálu MPSV Česká republika k 4. 5. 2005 ratifikovala 63 úmluv, z nichž se spousta týká právě ochrany dětí a mladistvých.

### 1.1.1 Úmluvy MOP o minimálním věku

Jak jsem již výše uvedla, snahy o zrušení dětské práce se datují od roku 1919, kdy se konalo první zasedání Mezinárodní konference práce. Již na tomto zasedání, které se konalo ve Washingtonu, byla přijata Úmluva č. 5 o minimálním věku pro vstup do zaměstnání v průmyslu, podle které nesměly být děti mladší 14 let zaměstnávány v průmyslových podnicích, ať již veřejných nebo soukromých. Výjimkou z tohoto zákazu byl pouze případ, kdy v podniku byli zaměstnáváni výlučně členové téže rodiny. Tato úmluva byla Českou republikou ratifikována 24. 8. 1921 a vyhlášena pod číslem 82/1922 Sb. Další úmluvou týkající se minimálního věku, byla Úmluva č. 10 o minimálním věku pro zaměstnávání v zemědělství, která byla ČR ratifikována 31. 8. 1923 a ve Sbírce zákonů a nařízení publikována pod číslem 98/1924. Úmluva zakazovala práci dětí mladších 14 let v zemědělských podnicích po dobu školního vyučování.<sup>9</sup> Poté následovaly Úmluva č. 33 o minimálním věku pro vstup do ostatních neprůmyslových povolání a Úmluva č. 123 o

<sup>6</sup> *Základní informace o MOP* [online]. mpsv.cz, 17. července 2007 [cit. 18. března 2015]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>

<sup>7</sup> V ČR je tímto orgánem Parlament ČR.

<sup>8</sup> *Působení Mezinárodní organizace práce* [online]. cmkos.cz, 30. listopadu 2007 [cit. 18. března 2015]. Dostupné na <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/259-3>>

<sup>9</sup> NOVOTNÁ: Dětská práce (1. část), s. 1.

minimálním věku pro práci v podzemí. Postupem času byly přijaté úmluvy revidovány, až byl nakonec v červnu roku 1973 na 58. zasedání MKP obsah předchozích úmluv vtělen do Úmluvy č. 138, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání. V rámci Mezinárodní organizace práce byla tato úmluva zařazena mezi osm prioritních úmluv MOP o základních lidských právech.<sup>10</sup> Členské státy, které úmluvu ratifikovali, se zavázali „*k provádění vnitrostátní politiky, která zajistí účinné odstranění dětské práce a postupné zvyšování nejnižšího věku pro vstup do zaměstnání či výkon práce na úroveň slučitelnou s co nejplnějším tělesným a duševním rozvojem mladistvých.*“ Dle čl. 2 odst. 1 Úmluvy jsou členské státy, které úmluvu ratifikovali, povinny stanovit v prohlášení připojeném k ratifikaci nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jeho území, sám pak v odst. 3 téhož článku stanoví, že tento věk nesmí být nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka a zároveň nesmí být nižší než 15 let. Státům, jejichž hospodářství a vzdělávací zařízení nejsou dostatečně vyvinuty, je umožněno ve výjimečných případech stanovit nejnižší věk na 14 let, toto opatření však musí být řádně odůvodněno. Pro vstup do zaměstnání, které jsou svou povahou způsobilé ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých, nesmí být dle úmluvy stanovený nejnižší věk nižší než 18 let.<sup>11</sup> Jednotlivé zaměstnání a práce, které nesmějí být vykonávány osobami mladšími než 18 let, pak musí stavit jednotlivé členské státy svým vnitrostátním zákonodárstvím.<sup>12</sup> Dále úmluva na základě článku 8 umožňuje, aby členské státy pro jednotlivé případy povolily výkon prací dětem mladším, než je stanovený nejnižší možný věk, a to pro účely umělecké, kulturní apod. Je však vyžadováno, aby v těchto případech byla vydávána jednotlivá povolení, která stanoví počet hodin a podmínky, za nichž jsou tyto činnosti povoleny.

I přes velký význam této úmluvy ji Česká republika ratifikovala až 26. dubna 2007, účinnosti pak nabyla o rok později.

### **1.1.2 Úmluva MOP o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce**

Další významnou úmluvou, která doplňuje dokumenty MOP zakotvující nejnižší věk pro vstup do zaměstnání, je Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce, přijatá na 87. MKP konané v roce 1999.

---

<sup>10</sup> NOVOTNÁ, Věra. Dětská práce - problém, s nímž zápolí celý svět (2. část). *Právo a rodina*. 2002, č. 6, s. 18.

<sup>11</sup> Viz. čl. 1 a 3 Úmluvy č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, v ČR vyhlášené pod č. 24/2008 Sb.

<sup>12</sup> V ČR má tuto povinnost na základě ustanovení § 246 odst. 2 zákoníku práce Ministerstvo zdravotnictví, které stanoví vyhláškou po dohodě s MPO a MŠMT seznam prací a pracovišť, která jsou zakázána mladistvým zaměstnancům.

Úmluva si klade za cíl soustředit pozornost na opatření, která jsou nezbytná k potlačení nebezpečných a rizikových prací dětí, k zabránění najímání dětí do takových prací, na opatření mající za cíl dostat je z nebezpečných situací a poskytnout jim pomoc potřebnou pro jejich rehabilitaci a sociální reintegraci. Členské státy, které ratifikovali tuto úmluvu, vyzývá k přijetí odpovídající vnitrostátní právní úpravy, ale zejména klade za povinnost přijetí okamžitých a účinných opatření k zajištění zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce.<sup>13</sup>

Úmluva v článku 3 zahrnuje pod pojem „nejhorší formy dětské práce“ 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 a povinného najímání dětí do ozbrojených konfliktů, dále užívání, získávání nebo nabízení dětí k prostituci, výrobě pornografie nebo pro pornografická představení, a také užívání, získávání nebo nabízení dětí k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami a práce, která svou povahou nebo okolnostmi, za kterých je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.

Další články úmluvy pak ukládají smluvním stranám jednotlivé povinnosti, jako např. povinnost určit vhodné kontrolní mechanismy pro provádění úmluvy a vypracování akčních programů vedoucích k odstranění nejhorších forem dětské práce, nebo třeba povinnost zajistit účinné prosazování jednotlivých ustanovení úmluvy, kam patří opatření k prevenci účasti dětí v nejhorších formách dětské práce, poskytnutí pomoci pro vyloučení dětí z těchto forem práce, jejich rehabilitaci a sociální integraci apod.<sup>14</sup>

Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce byla za pouhé 4 roky od jejího přijetí ratifikována 132 státy, včetně všech zemí EU. Pro Českou republiku vstoupila v platnost 19. června 2002. Dne 11. června 2003 pak ČR splnila svou povinnost vyplívající z úmluvy a přijala usnesení č. 578, tzv. Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce.

---

<sup>13</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vydání. Praha: BONA POLYGON, 2004, s. 353

<sup>14</sup> BAYEROVÁ, Monika. Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce. *Právo a rodina*. 2003, č. 5, s. 5

## 1.2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

Ochrana dětí a mladistvých v pracovním právu je oblastí, kterou se v rámci své činnosti zabývá i Evropská unie. Významným počinem EU v této oblasti je pak směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků ze dne 22. června 1994.

Hlavním cílem této směrnice je snaha o odstranění rozdílů v právních řádech členských států a stanovení minimálních principů týkajících se ochrany této skupiny zaměstnanců při práci. Směrnice stanoví minimální věk pro vstup do pracovního vztahu, dále maximální délku denní pracovní doby pro děti a mladistvé zaměstnance, i prodloužení nepřetržitého odpočinku během každého období sedmi po sobě jdoucích dnů.<sup>15</sup>

Směrnice, stejně jako Úmluva MOP o minimálním věku pro vstup do zaměstnání, ukládá členským státům povinnost zajistit, aby minimální věk pro přijetí do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními právními předpisy, nikdy však nižší než 15 let. Dále směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout opatření nezbytná pro zákaz práce dětí; současně však opravňuje členské státy stanovit výjimky ze zákazu dětské práce při zohlednění cílů směrnice.<sup>16</sup>

Ačkoli směrnice přenechává podrobnější úpravu činnosti dětí vnitrostátním předpisům jednotlivých členských států, přece jen sama obsahuje jisté mantinely pro tuto úpravu. Pracovní doba dětí, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, může být maximálně 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Během školního období může být činnost vykonávána nanejvýš 2 hodiny denně a 12 hodin týdně a to mimo hodiny školní výuky, má-li pak být činnost vykonávána nejméně jeden týden v době, kdy neprobíhá školní výuka, může být pracovní doba nanejvýš 7 hodin denně a v souhrnu 35 hodin za týden. Stejně omezení, tedy 7 hodin denně a 35 hodin týdně, platí i pro výkon lehkých prací dětmi, které již neplní povinnou školní docházku. Dále směrnice nepřipouští, aby členské státy umožnily dětem, které vykonávají práci v rámci střídavého vzdělávacího programu nebo v rámci stáže v podniku, nebo které vykonávají lehkou práci, konali tuto práci mezi dvacátou hodinou a šestou hodinou. Pro výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti může

---

<sup>15</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. In JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. s. 1187.

<sup>16</sup> Na základě čl. 4 směrnice mohou státy stanovit, že se zákaz práce dětí nevztahuje na děti vykonávající uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, na děti ve věku nejméně čtrnáct let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku a na děti ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají lehké práce. „Lehké práce“ pak směrnice definuje v čl. 3 „jako jakékoli práce, které vzhledem k vlastní povaze úkolů, které zahrnují, a zvláštěním 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 vzdělávacích programech schválených příslušným orgánem ani jeho schopnost využívat poskytovanou školní výuku.“

stát využít výjimku, kterou směrnice připouští.<sup>17</sup> Závazně je ve směrnici upravena i doba odpočinku. Členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření k zajištění, aby měly děti za každých 24 hodin nárok na nepřetržitý odpočinek alespoň čtrnácti hodin a za každých 7 dní alespoň dva dny, nejlépe po sobě následující.<sup>18</sup>

Vedle úpravy výkonu práce dětmi, se směrnice zabývá i úpravou pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Je vyžadováno, aby členské státy zajistily, že zaměstnavatelé provedou před zahájením výkonu práce mladistvým vyhodnocení rizik na pracovišti a dle výsledku šetření přijmou opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých. Členskými státy je taktéž uložena povinnost zajistit, aby byli mladiství ve svém zaměstnání chráněni před zvláštními riziky pro bezpečnost, zdraví a vývoj, které jsou důsledkem jejich nedostatku zkušeností, nedostatečném uvědomění si stávajících nebo potenciálních rizik nebo jejich nezralosti. Mladistvým tak musí být zakázány práce, které objektivně přesahují jejich tělesné a duševní schopnosti, také práce, ve kterých by byly vystaveni škodlivému působení karcinogenů, toxických činitelů či jinému škodlivému záření, které představují rizika úrazů nebo jinak ohrožují jejich zdraví. Pracovní doba může trvat nanejvýš 8 hodin za den a 40 hodin za týden; členské státy jsou též na základě směrnice povinny zavést pravidlo, podle kterého se pracovní dny a pracovní hodiny sčítají, je-li mladistvý zaměstnán u více zaměstnavatelů. Stejně jako dětem, i mladistvým musí být zakázána noční práce a to v době mezi 22. a 6. hodinou nebo mezi 23. a 7. hodinou. Pro některá zvláštní odvětví činnosti může stát povolit výjimku, v žádném případě ale nesmí být činnost vykonávána mezi půlnocí a čtyřmi hodinami. Pokud denní pracovní doba mladistvého přesahuje 4,5 hodiny, musí mu být zajištěna přestávka alespoň 30 minut, pro úpravu odpočinku pak platí stejná omezení jako pro děti.<sup>19</sup>

Česká vnitrostátní právní úprava pracovních podmínek mladistvých byla v souladu se směrnicí již v době přístupu České republiky do EU. V českém právním prostředí chyběla pouze právní úprava činnosti dětí mladších než 15 let, to se však změnilo přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který dětem umožňuje výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti. Jinak tomu však bylo ve Francii, která neuvedla své vnitrostátní právní předpisy do souladu se směrnicí, a tak proti ní ESD zahájil řízení na základě podání Komise. V právní věci C – 45/1999 ze dne 18. května 2000 pak ESD vyslovil, že se Francouzská

---

<sup>17</sup> Např. ČR připouští výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi až do 22.00 hodin, výjimečně do 22.30 hodin.

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatura, judikatura európskych súdov*. 1. vydání. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. s. 716-720.

<sup>19</sup> Tamtéž.

republika provinila vůči povinnostem vyplívajících ze Směrnice 94/33/ES tím, že neimplementovala tuto směrnici v předepsané lhůtě do svého vnitrostátního zákonodárství a odsoudil ji k úhradě nákladů řízení.

## 2. Výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí

### 2.1 Návrh zákona o ochraně dětí při práci

Česká republika se vůči EU zavázala, že do roku 2002 provede Směrnicí Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. Ta ve svém článku 4 umožňuje povolit vykonávat lehké práce dětem ve věku 13 až 15 let a dále upravuje výjimku z obecného zákazu dětské práce pro práci v umělecké, kulturní, sportovní či reklamní oblasti.<sup>20</sup> Vláda tak v polovině února roku 2002 schválila věcný záměr zákona o ochraně dětí při práci a současně uložila zpracovat věcný záměr do paragrafovaného znění. I když zákon nakonec nebyl přijat, šlo o první pokus o úpravu této problematiky, a proto ve zkratce uvedu její hlavní rysy.

Tento zákon měl upravovat podmínky, za nichž by děti mladší 15 let a děti starší 15 let, které ještě stále vykonávají povinnou školní docházku, mohly pracovat v rodinném podniku<sup>21</sup> a působit v umělecké, sportovní nebo jiné oblasti. Vedle podmínek, za nichž by děti mohly vykonávat stanovené práce, byla předmětem zákona též úprava systému povolování či ohlašování výkonu práce, kontrola výkonu práce, působnost příslušných orgánů a jejich vzájemná spolupráce a v neposlední řadě také sankce za porušení povinností stanovených zákonem.<sup>22</sup>

Práce dětí měla být zákonem vymezena negativně. Návrh stanovil, že se pro účely zákona nebudou za práci dětí považovat pomoc dětí v domácnosti podle zákona o rodině, aktivity dětí v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školních zařízeních v souladu se vzdělávacími programy, zájmová umělecká a sportovní činnost dětí, účast dětí na uměleckých soutěžích, apod. Veškerá činnost, kterou mělo dítě vykonávat, však musela odpovídat rozumové vyspělosti konkrétního dítěte, jeho tělesným a duševním schopnostem a nesmělo ohrožovat nebo poškozovat jeho zdraví a fyzický a psychický vývoj. Stejně tak povolené činnosti nesměly bránit dítěti v povinné školní docházce nebo podstatnou měrou omezovat jeho právo na volný čas.

Navrhovaný zákon předpokládal, že činnosti v oblasti umělecké a sportovní, by děti mohly vykonávat až po předchozím povolení uděleném úřadem práce; ostatní aktivity by stačilo na příslušném úřadu ohlásit. Podmínkou pro výkon práce, vykonávané jak na základě povolení, tak i ohlášení, mělo být uzavření zvláštní smlouvy „o výkonu práce dětí“, uzavírané

<sup>20</sup> RUBEŠ, Pavel. *Zpívají, hrají a pózují, jak režiséři potřebují* [online]. iHned.cz, 14. dubna 2003 [cit. 9. února 2015]. Dostupná na <<http://ihned.cz/c1-12644990-zpivaji-hraji-a-pozuji-jak-reziseri-potrebuji>>.

<sup>21</sup> Návrh zákona definoval práci v rodinném podniku jako práci pro fyzickou osobu samostatně výdělečně činnou, je-li jí rodič dítěte, prarodiče dítěte, sourozenec dítěte nebo dítě samo.

<sup>22</sup> NOVOTNÁ, Věra. Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět (3. Část). *Právo a rodina*. 2002, č. 7, s. 16.



mezi dítětem, zastoupeným zákonným zástupcem, popř. jinou osobou odpovědnou za jeho výchovu, a fyzickou nebo právnickou osobou, pro kterou by dítě pracovalo. Zákon by též nevyklučoval možnost při výkonu umělecké činnosti uzavřít vedle této smlouvy i smlouvu podle autorského zákona.<sup>23</sup>

Podrobně návrh zákona upravoval též problematiku řízení o vydání povolení k výkonu práce dětí. Mělo se jednat o správní řízení, které by se zahajovalo písemnou žádostí dítěte, opět zastoupeného jeho zákonným zástupcem, popř. jinou osobou odpovědnou za jeho výchovu. Taková žádost měla obsahovat nezbytné náležitosti, jako jsou osobní údaje dítěte, druh práce a její stručný popis, místo výkonu práce, údaje o časovém rozsahu práce atd. Příslušný úřad práce by pak byl při své rozhodovací činnosti vázán především lékařským posudkem praktického lékaře pro děti a dorost, jehož obsahem by bylo vyjádření, zda by daná práce nepoškozovala nebo neohrožovala zdraví dítěte a zda by vykonávaná práce byla přiměřená jeho duševním, tělesným a smyslovým schopnostem, a stanoviskem orgánu sociálně-právní ochrany dětí, který by též musel posoudit, zda by uvažovaná práce nemohla mít negativní vliv na fyzický a duševní vývoj dítěte. V případě, že by úřad práce svolil k výkonu činnosti dítěte, vydal by povolení, které by platilo po dobu 6 měsíců a které by bylo možno v případě nutnosti o dalších 6 měsíců prodloužit.

Velkou pozornost věnoval navrhovaný zákon časovým omezením pro výkon činností dětí. Zákon měl obsahovat pravidlo, že děti smějí pracovat pouze dvě hodiny denně a celkový týdenní rozsah nemohl přesáhnout 12 hodin. Mělo být zakázáno, aby děti pracovali před začátkem školního vyučování a také v přestávkách mezi vyučovacími hodinami. Ve dnech školního volna měla být maximální doba výkonu práce prodloužena na 4,5 hodiny denně. Odlišné časové omezení měl zákon stanovit pro výkon umělecké a sportovní činnosti. Zde bylo navrhováno zohlednit věk dětí. Děti mladší 6 let tak měli mít povoleno vykonávat činnost maximálně 2 hodiny denně a nanejvýš 10 hodin týdně. Dětem starším 6 let, ale mladším 10 let měla být doba prodloužena na 3 hodiny denně a 15 hodin týdně, dětem starším 10 let a mladším 15 let dokonce na 4 hodiny denně a 20 hodin týdně. Ještě více měla být prodloužena doba výkonu činnosti v době školních prázdnin. Důležitým omezením, kterým návrh zákona reagoval na stanovisko Výboru expertů hodnotících plnění Evropské sociální charty, bylo povolení pracovat pouze polovinu školních prázdnin. Zákon měl taktéž ukládat povinnost, ve smyslu směrnice Rady EU č. 94/33/ES, zajistit dítěti po skončení práce minimálně čtrnáctihodinový odpočinek. Pokud by dítě vykonávalo práci pět po sobě jdoucích

---

<sup>23</sup> Tamtéž, s. 17.

kalendářních dnů, návrh zákona pro takový případ předpokládal dobu odpočinku minimálně dva po sobě jdoucí dny. Obecně měl zákon zakazovat práci mezi 20 hodinou večerní a 6 hodinou ranní. Výjimku opět měli mít děti vykonávající činnost v oblasti umělecké a sportovní. Ty měli mít povoleno vykonávat činnost až do 22 hodiny večerní, ve dnech, po nichž by nenásledoval den školního vyučování dokonce až do 22.30 hodin.<sup>24</sup>

Jak již bylo výše zmíněno, hlavním smyslem zákona o ochraně dětí při práci měla být komplexní úprava činnosti dětí mladší 15 let a dětí starší 15, které ale stále plní povinnou školní docházku. Navrhovaná právní úprava se však dotýkala též osob starších 15 let, které vykonávali činnost ve smyslu občanského zákoníku nebo autorského zákona. Zákon tak měl ukládat povinnost fyzickým nebo právnickým osobám, pro které by osoba starší 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou měla pracovat, písemně tuto skutečnost oznámit příslušnému úřadu práce. Důvodem této zvýšené ochrany byla skutečnost, že osoba starší 15 let již byla způsobilá uzavřít smlouvu podle občanského zákoníku nebo autorského zákona sama. Navíc vytvořit právní úpravu, a tím poskytnout dětem ochranu před výkonem nevhodných činností, které ohrožují jejich zdraví vývoj a které brání jejich řádnému vzdělávání, ukládá nejen směrnice č. 94/33/ES, ale také článek 32 Úmluvy o právech dítěte.

Pro všechny kategorie dětí pak měl návrh zákona stanovit právo dětí na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Fyzická nebo právnická osoba, pro kterou by dítě práci vykonávalo, by tak měla povinnost zajistit bezpečné a nezávadné pracovní prostředí. Pro tyto účely se měli přiměřeně užít i pracovněprávní a zdravotnické předpisy.

Navrhovaný zákon též dítěti výslovně zaručoval právo na přiměřenou odměnu za vykonanou práci, která mohla být vyplácena v penězích nebo poskytnuta v naturální formě. Pokud by byla zvolena naturální odměna, nesmělo by jít o věci, které by mohli ohrozit nebo poškodit zdraví či dokonce život dítěte, zejména tedy alkoholické nápoje nebo tabákové výrobky.

V návrhu zákona bylo pamatováno i na problematiku odpovědnosti za škodu vzniklou při výkonu práce dítěte. Náhrada škody se měla řídit úpravou obsaženou v občanském zákoníku<sup>25</sup>, samotný zákon jen zmírňoval negativní dopady takto zvolené úpravy. Tak například v případě škody způsobené dítětem z nedbalosti se navrhovalo, aby byla dítěti stanovena povinnost nahradit pouze skutečnou škodu a to s horní hranicí trojnásobku jeho průměrné měsíční odměny, maximálně však 30 000 Kč. Navrhovaný zákon obsahoval toto

---

<sup>24</sup> Tamtéž, s. 18-19.

<sup>25</sup> V souvislosti s činností dětí přicházela v úvahu pouze odpovědnost za škodu způsobenou zaviněným porušením právní povinnosti dle § 420 nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům dle § 424 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 202/2012 Sb. účinného ke dni 1. září 2012

omezení právě z důvodu ochrany dítěte, jelikož by nebylo vhodné, aby dítě podle tohoto zákona požívalo menší ochrany než zaměstnanec podle zákoníku práce. Kdyby však dítě případnou škodu způsobilo úmyslně, muselo by uhradit skutečnou škodu i ušlý zisk bez jakéhokoli omezení. Spolu s dítětem za jím způsobenou škodu měla odpovídat i osoba, která by vykonávala nad dítětem dohled. Naopak v případě škody vzniklé dítěti při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní měla odpovídat fyzická nebo právnická osoba, pro kterou by dítě práci vykonávalo, a to i tehdy, kdyby byla škoda způsobena někým jiným. Celkově měla navrhovaná úprava odpovídat úpravě odpovědnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce. Fyzické, popř. právnické osobě, která by dítě zaměstnávala, měla být též uložena povinnost uzavřít pojistnou smlouvu pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou dítěti.

Aby bylo zajištěno dodržování zákonem stanovených podmínek, je zcela nezbytné nastavit efektivní systém kontroly výkonu práce. Tato úloha měla být především v kompetenci úřadu práce, ten ale měl mít možnost požádat o spolupráci inspektorát bezpečnosti práce, orgán sociálně-právní ochrany dětí nebo orgán veřejného zdraví. Pokud by bylo zjištěno porušení povinností na straně fyzické nebo právnické osoby, mohl by úřad práce požadovat v určené lhůtě odstranění zjištěných nedostatků, pokud by však zjistil, že práce ohrožuje nebo poškozují zdraví dítěte, měl zákon umožňovat i okamžité zakázání výkonu práce předběžným opatřením, popř. odejmutí povolení k výkonu činnosti. Za porušení povinností vyplývajících z navrhovaného zákona, měli být ukládány pokuty, a to až do výše 250 000 Kč, v případě opakovaného porušování povinností dokonce až do výše jednoho milionu korun.<sup>26</sup>

Jak jsem již uvedla výše, navrhovaný zákon o ochraně dětí při práci nakonec nebyl přijat a to hned z několika důvodů. Již při projednávání s odbory totiž vyšlo najevo, že předloha koncepčně nevyhovuje. Návrh zákona byl pojat jako menší kodex dětské práce a byl navázán na občanský zákoník a nikoli na zákoník práce. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) však ve svém stanovisku poukázala, že i dětskou práci je třeba chápat jako závislou práci v pracovněprávním vztahu, stejně tak je totiž vymezena i mezinárodními dokumenty, z nichž zákon vychází. Samostatnou dětskou práci chtěla ČMKOS navíc zcela zakázat a připouštěla by jen výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí, jejíž právní úpravu by podřídila zákoníku práce. Další nedostatek spatřovala ČMKOS v nepřiměřeném omezování smluvní volnosti, kdy zákon spíše diktoval určité chování a nedával možnost volby. Konfederace umění a kultury (KUK) vedle toho

---

<sup>26</sup> NOVOTNÁ, V. Dětská práce..., s. 19-22.

navrhovanému zákonu vytýkala až přílišnou inspiraci texty mezinárodních dokumentů, z nichž některé části jsou adresovány především státům “třetího světa“, ve kterých skutečně dochází k vykořisťování dětí. Podle názoru KUK bylo v našich poměrech potřeba právně upravit především dětskou práci v oblasti umění, kultury a sportu. Další výtky směřovala k tomu, že zákon příliš nezohledňoval přání dětí a doporučovala tak dát dětem možnost více se vyjádřit k obsahu případné smlouvy. Stejně tak KUK nesouhlasila ani s absolutním zákazem prací mezi desátou hodinou večerní a šestou hodinou ranní. Podle jejich názoru by s tímto zákazem mohlo docházet k absurdním situacím, především při natáčení filmů, kdy je někdy nezbytné filmovat v noci.

Na základě zmíněné kritiky odborů samo MPSV stáhlo původní návrh zákona a činnost dětí do patnácti let byla nadále vykonávána na základě smlouvy o dílo dle občanského zákoníku, popř. na základě smluv upravených autorským zákonem.<sup>27</sup> V českém právním prostředí tak nadále chyběla úprava, která by dětem při jejich činnosti poskytovala adekvátní právní ochranu, a to až do roku 2004, kdy nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## **2.2 Současná úprava umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

### **2.2.1 Definice dítěte**

Mezinárodní úmluvy zpravidla užívají pojmu dítě k označení osob mladších 18 let. Toto vymezení je použito i v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce, která pro Českou republiku vstoupila v platnost 19. června 2002.<sup>28</sup>

Zákon o zaměstnanosti výslovně upravuje pojem dítěte v ustanovení §121 odst. 1, kdy stanoví, že dítětem se rozumí fyzická osoba mladší 15 let, nebo osoba starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku.<sup>29</sup> V takovém případě se osoba považuje za dítě až do doby ukončení povinné školní docházky. Dá se říci, že vymezení tohoto pojmu ve vnitrostátním předpisu odpovídá definici, kterou poskytuje Směrnice č. 94/33/ES. Ta ve svém

---

<sup>27</sup> RUBEŠ, Pavel. *Zpívají, hrají a pózují, jak režiséři potřebují* [online]. iHned.cz, 14. dubna 2003 [cit. 9. února 2015]. Dostupná na <http://ihned.cz/c1-12644990-zpivaji-hraji-a-pozuji-jak-reziseri-potrebuji>.

<sup>28</sup> Čl. 2 Úmluvy č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce.

<sup>29</sup> Dle ustanovení § 36 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání „je školní docházka povinná po dobu devíti školských roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.“

článku 3 písmene b) říká: „*dítětem*‘ se rozumějí všichni mladiství, kteří nedosáhli věku patnácti let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.“

### 2.2.2 Základní podmínky

Práce dětí ve věku do 15 let a do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tento zákaz je výslovně upraven v novém Občanském zákoníku, který v § 34 stanoví, že: „*Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilý mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.*“ Tímto jiným právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který umožňuje činnost dětí v uvedených oblastech za předpokladu předchozího individuálního povolení, který uděluje příslušný orgán.<sup>30</sup>

Uvedená právní úprava vyplývá z článku 4 Směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, který vyzývá členské státy, aby přijaly opatření k zakazu práce dětí. Členským státům také poskytuje možnost přijmout taková opatření, podle kterých se zákaz práce dětí nebude vztahovat na činnosti umělecké, kulturní, reklamní či sportovní, případně na tzv. lehké práce.

Zákon o zaměstnanosti obsahuje pro účely vydávání povolení demonstrativní vymezení pojmů umělecká, kulturní, reklamní a sportovní činnost. Pod uměleckou a kulturní činností chápe vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu<sup>31</sup> a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční. Reklamní činností rozumí provádění úkonů v reklamě<sup>32</sup> a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu. Sportovní činností je provádění sportovních výkonů na veřejnosti.<sup>33</sup> Zákon též pamatuje na případy, kdy dítě vykonává zájmovou činnost v uvedených oblastech, avšak tuto činnost nevykonává za odměnu. V těchto případech nejde o výkon činnosti dle zákona o zaměstnanosti a není tak potřeba žádat o povolení pracovní úřad. Za činnost dítěte se tak nepovažují případy, kdy dítě vystupuje na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích,

---

<sup>30</sup> Tímto orgánem je místně příslušná krajská pobočka úřadu práce.

<sup>31</sup> Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů.

<sup>32</sup> Pojem reklamy je definován v §1 odst. 2 zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 486/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>33</sup> Viz § 122 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílejí, účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnost za odměnu atd.<sup>34</sup>

Dítě může vymezenou činnost vykonávat ve vztahu k právnické nebo fyzické osobě, kterou zákon označuje jako „provozovatel činnosti“. Zpravidla půjde o právnické a fyzické osoby, které tuto činnost provozují jako hlavní předmět své činnosti (např. reklamní agentura) nebo jako jeden z předmětů své činnosti (televize, rozhlas, tisk). Není však vyloučeno, že půjde o fyzické osoby, které danou činnost vykonávají na základě živnostenského oprávnění. Jelikož cílem právní úpravy je ochrana fyzických osob nejnižšího věku, ukládá zákon provozovateli činnosti povinnosti směřující k zajištění bezpečnosti dětí a k vytvoření takových podmínek, které neohrozí jejich zdraví i psychický a fyzický vývoj. Provozovatel činnosti je tak povinen zajistit soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce. Jde o důležitou povinnost provozovatele, jelikož není vždy zaručeno, že dozor bude vykonávat zákonný zástupce (např. proto, že zákonný zástupce v době výkonu činnosti dítěte je povinen být ve svém zaměstnání) a jelikož dítě vykonává činnost ve prospěch provozovatele, nebylo by vhodné zatěžovat touto povinností zákonného zástupce. Provozovatel činnosti má taktéž povinnost zajistit takové vhodné podmínky, které budou odpovídat charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.<sup>35</sup>

### 2.2.3 Náležitosti žádosti a řízení o povolení výkonu činnosti dítěte

Jak již bylo výše zmíněno, dětem ve věku do 15 let nebo do skončení povinné školní docházky je zakázáno vykonávat závislou práci v pracovněprávním poměru. Děti tak mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost a to pouze za předpokladu, že je jim vydáno zvláštní povolení úřadu práce.

Úřad práce o povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje pouze na základě písemné žádosti, kterou podává zákonný zástupce dítěte nebo opatrovník dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. Návrh na povolení činnosti tak může podat např. i ústav sociální péče.<sup>36</sup> Žádost o povolení výkonu

---

<sup>34</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 201-202.

<sup>35</sup> Viz. § 121 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>36</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vydání. Praha: BONA POLYGON, 2004, s. 365

činnosti se podává na předepsaných tiskopisech, které jsou dostupné na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>37</sup>

Zákon o zaměstnanosti poskytuje výčet údajů, které žádost musí nezbytně obsahovat, jako jsou např. identifikační údaje dítěte, zákonného zástupce dítěte a provozovatele činnosti, písemný souhlas dítěte, lékařský posudek atd. Co se rozumí identifikačními údaji, stanoví § 5 písm. a) ZoZ. Identifikačními údaji fyzické osoby jsou jméno, příjmení, státní občanství, datum narození, místo narození, rodné číslo a bydliště. V případě, že zákonný zástupce dítěte, který podává žádost, je cizinec, který nemá bydliště na území České republiky, uvede se též místo, kde se na území ČR zdržuje. U provozovatele činnosti zákon rozlišuje, jde-li o fyzickou osobu či právnickou osobu. U PO se uvede obchodní firma nebo název, sídlo a identifikační číslo. FO, která je podnikatelem, uvede taktéž obchodní firmu nebo jméno, identifikační číslo, bylo-li přiděleno, místo podnikání a navíc i rodné číslo. Písemný souhlas dítěte se vyžaduje pouze tehdy, je-li dítě vzhledem ke svému věku a rozumové vyspělosti schopno vyjádřit svůj názor.<sup>38</sup> ZoZ dále neuvádí věkovou hranici, kdy je toho dítě již schopno, avšak občanský zákoník v ustanovení § 867 odst. 2 první věty stanoví „o dítěti starším dvanácti let se má za to, že je schopno informaci přijmout, vytvořit si vlastní názor a tento sdělit.“<sup>39</sup> Ústavní soud se věkovou hranicí, kdy je dítě schopno vytvořit si vlastní názor a tento sdělit, zabýval např. v nálezu sp. zn. I. ÚS 2482/13 ze dne 26. 5. 2014. Nález se mimo jiné týká otázky, kdy je názor dítěte relevantním podkladem pro rozhodnutí o svěření dítěte do střídavé výchovy. Soud zde konstatoval, že zmiňovaná věková hranice 12 let je nejzazší možnou hranicí a uvedl, že „dostatečnou rozumovou a emocionální vyspělost, kdy je už dítě schopné uceleně prezentovat bez větší újmy svůj názor před soudem, je nutné posuzovat případ od případu (nelze například vyloučit, že i devítileté dítě bude natolik rozumově a emocionálně vyspělé na to, aby bylo vyslechnuto přímo před soudem), přičemž většina dětí je schopna se vyjádřit ke svému budoucímu výchovnému uspořádání již po dosažení věku 10 let.“ Ústavní soud se zde sice nezabývá přímo otázkou, kdy samo dítě je schopné vyjádřit svůj souhlas s výkonem umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti, pokud však judikoval, že vzhledem k okolnostem případu může být devítileté dítě schopné vyjádřit se ke svému výchovnému uspořádání, není podle mě vyloučeno, že stejně staré dítě bude způsobilé se vyjádřit k výkonu činnosti. Dalším nutným údajem je přesný popis druhu práce, který bude dítě vykonávat včetně uvedení místa výkonu činnosti a konkrétní charakteristika pracovních

---

<sup>37</sup> Předepsaný formulář žádosti o povolení výkonu činnosti je k dispozici na stránkách [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost\\_ditete/povoleni.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost_ditete/povoleni.pdf)

<sup>38</sup> Viz. § 122 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>39</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

podmínek a pracovišť, kde bude dítě činnost vykonávat (např. interiér Janáčkova divadla v Brně, exteriér sportovního centra, exteriéry filmového studia Barrandov apod.). Je-li to možné, je vhodné uvést konkrétní adresu, kde se bude dítě zdržovat. Bude-li dítě vykonávat více druhů činnosti, případně tutéž činnost na několika pracovištích, je nutné podrobně uvést u každého druhu činnosti charakteristiku pracoviště, případně uvést samostatně charakteristiku všech pracovišť. V žádosti tak není možné uvést „exteriéry a interiéry na území ČR“, takové vymezení není možné považovat za konkrétní charakteristiku pracoviště.<sup>40</sup> Vzhledem k časovým omezením, které zákon o zaměstnanosti stanoví, je nutné uvést dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat, a časové vymezení doby jejího výkonu. Velmi podstatnou a zároveň také obligatorní přílohou je lékařský posudek, který vypracovává praktický lékař pro děti a dorost na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Úkolem praktického lékaře je posoudit, podle údajů zpracovaných provozovatelem činnosti, zda činnost, kterou má dítě vykonávat a doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, je přiměřená z hlediska zdravotního stavu dítěte. Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší než 3 měsíce. Z posudku musí být úřadu práce zřejmé, že se lékař podrobně seznámil s druhem práce a popisem činnosti, kterou bude dítě vykonávat, s charakteristikou pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat. V opačném případě totiž úřad práce odmítne vydání povolení, jelikož nebudou splněny podmínky pro vydání.<sup>41</sup>

Zákon o zaměstnanosti obsahuje pouze hmotněprávní úpravu výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte a tak v ustanovení § 142 stanoví, že se na řízení o povolení činnosti použijí procesní postupy, které upravuje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Účastníkem řízení o povolení výkonu činnosti je vedle dítěte a jeho zákonného zástupce také fyzická nebo právnická osoba, v jejíž prospěch bude dítě činnost vykonávat.<sup>42</sup> Úřad práce rozhoduje na základě podkladů, které mu doloží navrhovatel (zákonný zástupce), navíc si však může sám vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí, zda-li mu nejsou z jeho činnosti známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě vhodná. Dospěje-li příslušná krajská pobočka ÚP k závěru, že byly splněny všechny zákonem stanovené podmínky pro povolení výkonu činnosti dítěte a tato činnost

---

<sup>40</sup> Stanovisko MPSV k povolování výkonu činnosti dítěte po provedené novele zákona č. 435/2004, zákona o zaměstnanosti, k 1. 1. 2009, dostupné na [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost\\_ditete/](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost_ditete/)

<sup>41</sup> HOCKO, Michal. Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2004, č. 4, s. 297

<sup>42</sup> LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 1. 2008*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 124.



neohrožuje zdravý vývoj dítěte, vydá povolení k výkonu konkrétní činnosti u konkrétního provozovatele. Povolení vydává krajská pobočka úřadu práce příslušná podle trvalého pobytu dítěte, nemá-li dítě trvalý pobyt na území České republiky, krajská pobočka ÚP příslušná dle místa, kde se dítě zdržuje. Takto vydané povolení je platné pouze na území České republiky. V případě, že bude dítě vykonávat více činností u více provozovatelů, je nutné vydat samostatná povolení k výkonu činnosti u každého jednotlivého provozovatele.<sup>43</sup> Povolení lze vydat nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích po nabytí právní moci rozhodnutí o povolení, nejdéle však do doby, do které je FO dle ZoZ považována za dítě. Zákon ale umožňuje prodloužení již vydaného povolení. Prodloužit povolení může ÚP opět pouze na žádost zákonného zástupce, která je podána před uplynutím platnosti původního povolení, a pouze na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte (např. dotočení filmu), nejdéle však na 2 měsíce. Pokud zákonný zástupce žádá o prodloužení povolení, je povinen doplnit žádost o nové rozhodné skutečnosti, ke kterým ÚP při svém rozhodování přihlédne.<sup>44</sup>

V případě, že úřad práce rozhodne o nevydání povolení, může být žádost podána opakovaně. Byla-li však žádost zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, obsahuje zákon časové omezení pro opakované podání žádosti. Za této situace může zákonný zástupce znovu žádat o vydání povolení k téže činnosti nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kterým nabylo právní moci rozhodnutí o zamítnutí vydání povolení. Krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte nebo rozhodnutí o nepovolení výkonu činnosti dítěte bez zbytečného odkladu doručí také příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.<sup>45</sup>

#### **2.2.4 Obsah a časové vymezení povolení**

Sezná-li úřad práce, že byly v konkrétním případě splněny zákonné předpoklady pro povolení výkonu činnosti dítěte, vydá ÚP povolení, které musí mít zákonem stanovený obsah. V povolení tak najdeme rozsah a podmínky pro výkon činnosti, rozvrh odpočinku odpovídající rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek.

Zákon o zaměstnanosti upravoval do roku 2009 maximální denní rozsah a celkovou týdenní dobu výkonu činnosti dle věku dítěte. Dítě mladší 6 let mohlo danou činnost vykonávat maximálně 2 hodiny denně a týdenní rozsah nesměl přesáhnout 10 hodin, u dítěte

---

<sup>43</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. Pravidla pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. *Právo a rodina*. 2010, č. 2, s. 22-23.

<sup>44</sup> Viz. ustanovení § 122 odst. 8 a § 123 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. *Práce a mzda*. 2010, č. 5.

mladšího 10 let, ale staršího 6 let bylo denní maximum navýšeno na 3 hodiny a celkový rozsah za týden na 15 hodin. Pro ostatních dětí, které nespádaly do žádné z uvedených kategorií, byl maximální denní rozsah stanoven na 5 hodin, za týden celkový rozsah činil maximálně 20 hodin.<sup>46</sup> V roce 2009 novela ZoZ změnila rozhodné kritérium z konkrétního věku dítěte na skutečnost, zda dítě již plní povinnou školní docházku a zda výkon činnosti probíhá v průběhu školního roku nebo během školních prázdnin. Účinný zákon o zaměstnanosti tak v § 123 obsahuje tato časová omezení pro výkon činnosti:

- a) dítě, které ještě neplní povinnou školní docházku, smí činnost vykonávat 2 hodiny denně, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin,
- b) pro dítě, které již plní povinnou školní docházku, je maximum stanoveno na 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin,
- c) v období školních prázdnin je rozsah navýšen na 7 hodin denně a celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin.

Do doby výkonu činnosti je nutné zahrnout i dobu, kterou dítě potřebuje pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti. Pokud dítě vykonává činnost pro více provozovatelů, doby těchto činností se sčítají a jejich součet nesmí přesáhnout maximální rozsah stanovený zákonem.<sup>47</sup> Takovéto vymezení doby, po kterou se dítě může věnovat výkonu činnosti, se s ohledem na praxi ukázalo jako nejvhodnější. Navíc je plně v souladu se směrnicí Rady 94/33/ES.

Zákon taktéž pamatuje na dobu odpočinku. Dítěti, které vykonává činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně nebo více, musí být zajištěna přestávka v délce dvakrát 15 minut a jednou 45 minut. Tato doba se do doby výkonu činnosti nezapočítává. Stejně tak musí mít dítě po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně 14 hodin, přičemž v případě, že dítě vykonávalo činnost 5 po sobě následujících kalendářních dnů, nesmí danou činnost vykonávat nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V každém případě musí mít dítě v každém kalendářním týdnu volné alespoň 2 dny.

Další omezení, které stanoví zákon, se týká noční práce. Je zakázáno, aby dítě vykonávalo činnost v době mezi 22. a 6. hodinou. Pokud jde však o dítě, které plní povinnou školní docházku a den následující po dnu, kdy vykonávalo svou činnost, není dnem školního vyučování (následuje tak sobota či neděle, nebo den školního volna), je zákaz stanoven na dobu od 22.30 do 6. hodin.

---

<sup>46</sup> HOCKO: Nová právní úprava výkonu umělecké, .... s. 297-298.

<sup>47</sup> Viz. § 123 odst. 1a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Veškerá tato opatření směřují především k ochraně zdravotního stavu dítěte, zároveň by ale měly zabránit takovým situacím, kdy by výkon činnosti bránil dítěti řádnému vzdělávání nebo docházce do školy.<sup>48</sup>

### 2.2.5 Řízení o zákazu výkonu činnosti

Vedle právní úpravy povolování výkonu činnosti, pamatuje zákon o zaměstnanosti též na úpravu zákazu výkonu činnosti, pro případ, že je prokázáno porušení jednotlivých ustanovení ZoZ, bližších podmínek stanovených ve vydaném povolení, popř. příslušných ustanovení zákoníku práce.<sup>49</sup>

Úřad práce tak činnost dítěte zakáže, pokud zjistí, že:

- dítě danou činnost vykonává bez příslušného povolení
- provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti nebo jiným právním předpisem, nebo
- podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.<sup>50</sup>

Úřad práce může tato pochybení zjistit různými způsoby. Nedostatky může odhalit sám ÚP v rámci své činnosti, zpravidla však potřebné informace získává od úřadu sociálně-právní ochrany dětí, kterému zákon<sup>51</sup> výslovně ukládá povinnost oznámit úřadu práce, který výkon činnosti povolil, veškeré skutečnosti, které odůvodňují zahájení řízení o zákazu činnosti dítěte. Vedle toho je povinen sdělit veškerá důvodná podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem bránícím dítěti výkonu povolené činnosti. Tuto povinnost má taktéž zákonný zástupce, ošetřující lékař a oblastní inspektorát práce. Úřad sociálně-právní ochrany dětí má ale navíc následnou povinnost dohlédnout, zda zásahem příslušného orgánu došlo k nápravě.<sup>52</sup>

Úřad práce je povinen výkon činnosti zakázat bezprostředně poté, co se dozvěděl o některé skutečnosti, která zákaz odůvodňuje. Zákaz je realizován formou prohlášení, které se sděluje zákonnému zástupci i provozovateli. Ode dne, kdy je toto prohlášení sděleno zákonnému zástupci, je ten povinen zajistit, že dítě výkon dané činnosti ukončí. Stejnou povinnost má i provozovatel činnosti. V opačném případě hrozí jak zákonnému zástupci, tak provozovateli vysoké pokuty od inspektorátu práce.

<sup>48</sup> STEINICHOVÁ: Zákon o zaměstnanosti... s. 205-206.

<sup>49</sup> HOCKO: Nová právní úprava výkonu umělecké, ... s. 299.

<sup>50</sup> Viz. § 124 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>51</sup> Viz. § 51 odst. 5 d) zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů

<sup>52</sup> HOCKO: Nová právní úprava výkonu umělecké, ... s. 299.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje úřadu práce učinit prohlášení o zákazu činnosti dítěte dvojným způsobem, a to písemně nebo ústně. Je-li prohlášení učiněno ústně, musí úřad práce ještě téhož dne, kdy k prohlášení došlo, učinit zápis a vydat na místě písemné potvrzení. Písemné potvrzení, popř. prohlášení učiněné písemně, obdrží jak zákonný zástupce, tak i provozovatel. Nejpozději do 15 dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti je navíc úřad práce povinen vydat rozhodnutí o zákazu činnosti dítěte a to doručit zákonnému zástupci a provozovateli činnosti. Na řízení o zákazu činnosti se přiměřeně užití ustanovení správního řádu.<sup>53</sup>

## 2.2.6 Náhrada škody

Náhrada škody je jednou z nejdůležitějších otázek, které bylo v souvislosti s výkonem činností dětí nutno řešit. Právní úprava činnosti dětí vymezených v zákoně nemohla samostatně a speciálně řešit otázku náhrady škody ani podřadit tuto úpravu do působnosti zákoníku práce, a to zejména z těchto důvodů:

1. takto zvolené řešení by bylo zcela nesystémové (jednalo by se o zvláštní úpravu v zákoníku práce s občanskoprávními prvky),
2. některé druhy náhrady škody by byly z důvodu jisté nevyjasněnosti pojmů přímou úpravou v zákoníku práce neřešitelné (např. náhrada škody při invaliditě dítěte),
3. a v neposlední řadě by si podřízení náhrady škody do působnosti zákoníku práce vyžádalo vytvoření rozsáhlé zvláštní úpravy této problematiky, která by svým rozsahem, obtížností a komplikovaností zcela překonala celkovou právní úpravu činnosti dětí.<sup>54</sup>

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem tak zákon o zaměstnanosti v § 122 odst. 5 upravuje problematiku náhrady škody pouze formou odkazu na občanskoprávní úpravu<sup>55</sup> a sám stanoví jen některé modifikace. ZoZ například výslovně uvádí, že „*povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je však dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*“ Je tak stanovena objektivní odpovědnost provozovatele. Jde o důležité ustanovení, jelikož v případě, že by zákon toto pravidlo neobsahoval, užila by se úprava občanskoprávní, která počítá,

<sup>53</sup> BÍČÁKOVÁ: Výkon umělecké, kulturní, ....

<sup>54</sup> JOUZA, Ladislav. Změny v přepisech po přijetí zákona o zaměstnanosti: Novela zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2004, č. 10/11, s. 40

<sup>55</sup> Srov. ustanovení § 2894 a násl., část čtvrtá, hlava III. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

nestanoví-li zákon dále jinak, pouze se subjektivní odpovědností.<sup>56</sup> V takovém případě by byl provozovatel činnosti neúměrně zvýhodněn oproti pracovněprávním vztahům dle režimu zákoníku práce, protože tam je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci postavena na principu objektivním. Kdyby tak zákon o zaměstnanosti neobsahoval speciální úpravu, byly by děti, které by při výkonu činnosti utrpěly škodu, značně znevýhodněny, protože by se např. v případě „pracovních“ úrazů provozovatelé činnosti mohli často jednoduše vyvinut ze své odpovědnosti poukázáním na skutečnost, že k žádnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví z jejich strany nedošlo<sup>57</sup>

Další modifikací stanovenou ZoZ je limitace výše náhrady škody, kterou způsobí provozovatel činnosti dítě. Jde o krok, jehož smyslem je poskytnout dítěti určitou ochranu. Pokud by zákon o zaměstnanosti tento limit výslovně neupravoval, aplikoval by se opět občanský zákoník, který horní hranici výše náhrady škody nestanoví. Děti, které tak vykonávají uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost dle ZoZ by se tak ocitli v poměrně znevýhodněné situaci oproti zaměstnanci, který by způsobil zaměstnavateli škodu podle zákoníku práce. Zákon o zaměstnanosti tak reaguje na absenci limitů v občanském zákoníku tak, že sám stanoví, že výše náhrady škody způsobené provozovatel činnosti dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém škoda vznikla.<sup>58</sup> Výši průměrné mzdy vyhlásí každoročně na základě údajů Českého statistického úřadu Ministerstvo práce a sociálních věcí svým sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.<sup>59</sup> V 1. až 3. čtvrtletí roku 2014 dosáhla průměrná mzda výše 25 179 Kč a náhrada škody tak bude v roce 2015 činit maximálně 17 625 Kč.<sup>60</sup>

Dále je třeba uvést, že dle § 2920 odst. 1 NOZ nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je povinen nahradit škodu pouze v tom případě, že se nacházel ve stavu, kdy byl způsobilý ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Dle § 2921 NOZ „*společně a nerozdílně se škůdcem (nezletilým) nahradí škodu i ten, kdo nad ním zanedbal náležitý*

---

<sup>56</sup> Srov. ustanovení § 2910 občanského zákoníku, který říká „*škůdce, který vlastním zaviněním poruší povinnost stanovenou zákonem a zasáhne tak do absolutního práva poškozeného, nahradí poškozenému, co tím způsobil. Povinnost k náhradě vznikne i škůdci, který zasáhne i do jiného práva poškozeného zaviněným porušením zákonné povinnosti stanovené na ochranu takového práva.*“

<sup>57</sup> HOCKO: Nová právní úprava výkonu umělecké, ... s. 300.

<sup>58</sup> Viz. § 122 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>59</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: Přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. 1. vydání. Praha: LINDE, 2007. s. 101.

<sup>60</sup> Výše částky zjištěná na základě údajů zveřejněných na <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120414.docx>>

*dohled. Není-li škůdce povinen k náhradě, nahradí poškozenému škodu ten, kdo nad škůdcem (nezletilým) zanedbal dohled.*“ Toto pravidlo má svého předchůdce v ustanovení § 422 OZ č. 40/1964 Sb., jehož základní parametry NOZ nikterak nemění. Dozorčími osobami jsou v první řadě rodiče, mohou jimi ale být i osvojitel, pěstoun, partner žijící s rodičem ve společné domácnosti, příbuzný, soudem stanovený opatrovník apod.<sup>61</sup> Při výkonu činnosti dítěte bude touto osobou ten, kdo je dle § 121 odst. 4 písm. a) ZoZ povinen vykonávat soustavný dohled. Povinnost nahradit provozovateli činnosti škodu však bude mít tato osoba pouze tehdy, pokud bude prokázáno, že skutečně byl zanedbán „náležitý dohled“. Míru náležitého dohledu vymezuje především judikatura; nejvýznamnějším rozhodnutím, na který odkazují další soudy ve své rozhodovací činnosti, je asi rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 1968, sp. zn. 3 cz 57/68 . Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí vyslovil názor, že „náležitým dohledem podle § 422 odst. 2 o. z. není možno rozumět takový dohled, který by byl za normálních okolností osobami dohledem povinným vykonáván stále, nepřetržitě a bezprostředně (,na každém kroku‘), neboť v takovém případě by byla zákonem předpokládaná možnost zproštění odpovědnosti těchto osob prakticky vyloučena. Při úvaze o tom, zda osoby dohledem povinné zanedbaly náležitý dohled, je nutno vzít zřetel i na některé okolnosti týkající se osoby podléhající dohledu, jako např. na věk, povahové vlastnosti a celkové chování nezletilého dítěte.“ Pokud nebude v případném soudním řízení poškozeným prokázáno, že byl dohled odpovědnou osobou zanedbán, ponese si škodu ve svých majetkových poměrech sám.

Občanský zákoník bude rozhodným právním předpisem též pro určení způsobu a rozsahu náhrady škody. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. stanovil v ustanovení § 422 odst. 2 jako primární způsob náhrady škody tzv. relutární restituci, neboli poskytnutí peněžní náhrady a teprve jako sekundární způsob uvedení v předešlý stav (naturální restituce). Naproti tomu, nový občanský zákoník preferuje jako primární způsob hrazení škody uvedení v předešlý stav a až následně, není-li to dobře možné, anebo to vysloveně žádá poškozený, se škoda hradí v penězích.<sup>62</sup> Poškozenému se hradí skutečná škoda a ušlý zisk. Skutečnou škodou se dle občanského zákoníku považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku škodné události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení nebo jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jeho věcí a práv, jakož i hodnot ocenitelných penězi, jako jsou pohledávky, popř. duševní vlastnictví, a jež představují majetkové hodnoty nezbytné

---

<sup>61</sup> HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1595 (§ 2921 ObčZ)

<sup>62</sup> Viz. ustanovení § 2951 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

k uvedení věci v předešlý stav. Ušlý zisk je naproti tomu ustálenou judikaturou definován jako újma spočívající v tom, že u poškozeného nedojde v důsledku škodné události k rozmnožení majetkových hodnot, ač se to dalo očekávat s ohledem na pravidelný běh věcí.<sup>63</sup> Důvodová zpráva k zákonu o zaměstnanosti v této souvislosti poukazuje na fakt, že ve vztahu k zákoníku práce je takový pojem náhrady škody dle občanského zákoníku nesporně širší a pro uplatnění náhrady škody při činnosti dětí poměrně výhodnější a to zejména z důvodu, že zákoník práce nezná pojmy, jako jsou „duševní vlastnictví“ nebo „jiné majetkové hodnoty“. Výhodou toho, že náhrada škody při výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí se bude řešit dle občanského zákoníku, je i fakt, že v případě kdy výši náhrady škody nelze přesně určit, určí ji podle spravedlivého uvážení jednotlivých okolností soud.<sup>64</sup> Takovéto pravidlo zákoník práce nezná.<sup>65</sup>

Pro úplnost je nutno dodat, že zákon o zaměstnanosti ukládá provozovateli činnosti povinnost aby, pro případ náhrady škody, včetně náhrady škody na zdraví, ke kterému by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednal pojištění. Tímto postupem se dítěti, resp. jeho zákonnému zástupci zaručuje, že náhradu škody získají i v případné insolvenční situaci provozovatele činnosti, a je tak zvyšována jejich jistota.<sup>66</sup> Sjednání pojištění je třeba uvést již v žádosti o povolení výkonu činnosti dítěte.<sup>67</sup>

### **2.3 Kontrolní činnost na úseku umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí**

Zákon o zaměstnanosti poskytuje ochranu dětem vykonávajícím zákonem povolenou činnost tím, že stanoví závazné podmínky, bez jejichž splnění by úřad práce nevydal povolení k výkonu činnosti. Aby však byla ochrana efektivní, je nutné upravit i následnou kontrolu dodržování zákonem stanovených podmínek a sankční systém uplatňující se v případě zjištění nedostatků.

Nabytím účinnosti zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce došlo k výraznému zúžení předmětu kontrolní činnosti prováděné úřadem práce a valná většina kontrolních kompetencí

---

<sup>63</sup> Např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2006, sp. zn. 25 Cdo 818/2005 nebo Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2013, sp. zn. 30 Cdo 310/2013

<sup>64</sup> Podrobnosti stanoví ustanovení § 2955 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku a ustanovení §136 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

<sup>65</sup> HOCKO: Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, ...s. 300.

<sup>66</sup> Tamtéž, s. 301

<sup>67</sup> Viz. ustanovení § 122 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

přešla z úřadu práce na Státní úřad inspekce práce a 8 oblastních inspektorátů.<sup>68</sup> Jelikož úřad práce je orgánem rozhodujícím o vydání povolení pro výkon činnosti, zůstalo mu i nadále oprávnění činnost dítěte zakázat, pokud zjistí, že ji dítě vykonává bez příslušného povolení, že provozovatel této činnosti porušil při jejím výkonu povinnosti stanovené mu ZOZ nebo jinými právními předpisy nebo že podle lékařského posudku vydaného až v době po povolení činnosti není výkon této činnosti pro dítě vhodný.<sup>69</sup> Naproti tomu zákon o inspekci práce ve svém ustanovení § 3 odst. 1 písm. f) zakládá u „*právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi*“ kontrolní působnost orgánů inspekce práce. Kontrolní činnost v této oblasti se tak prolíná a je tak nutná úzká spolupráce mezi všemi orgány.<sup>70</sup>

Samotné kontroly jsou prováděny jednotlivými inspektory Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů, kterým zákon o inspekci práce přiznává řadu oprávnění, ale ukládá i řadu povinností. Inspektor je tak vedle samotné kontroly oprávněn bezplatně vstupovat do objektů a zařízení, při kontrole ověřovat totožnost kontrolovaných osob, požadovat po kontrolovaných osobách aby předložily originální doklady, pořizovat jejich kopie, ukládat pořádkové pokuty atd.<sup>71</sup> Naproti tomu, každému oprávnění inspektora odpovídá příslušná povinnost kontrolované osoby. Ustanovení § 9 zákona o inspekci práce ukládá kontrolované osobě povinnost vytvořit podmínky pro výkon kontroly a poskytnout součinnost, tzn., že má spolupracovat s inspektory orgánu inspekce práce a umožnit, aby kontrolní akce proběhla bez zbytečných průtahů a aby co nejméně narušila běžný chod věcí.<sup>72</sup> Inspektor je zase při výkonu kontroly povinen se prokázat svým průkazem inspektora, zjistit skutečný stav a doložit kontrolní zjištění, pořádky o výsledku kontroly protokol, zachovat mlčenlivost.<sup>73</sup>

Zákon o inspekci práce v části čtvrté upravuje správní delikty pro celou řadu oblastí pracovního práva, včetně správních deliktů na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. Podle toho, zda správní delikt spáchá fyzická osoba nebo právnická osoba, rozlišuje zákon správní delikty na přestupky a správní delikty právnických osob.<sup>74</sup>

---

<sup>68</sup> BUKOVJAN, Petr. Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce. *Práce a mzda*. 2005, č. 11, s. 6.

<sup>69</sup> Viz. § 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>70</sup> BUKOVJAN, Petr. *Kontrolní činnost úřadů práce* ..., s. 9.

<sup>71</sup> Taxativní výčet oprávnění inspektora uveden v § 7 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

<sup>72</sup> KOTTNAUER, Antonín, KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Zákon o inspekci práce: Komentář*. Praha: ASPI, a. s., 2006, s. 63

<sup>73</sup> Viz. § 8 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>74</sup> Je důležité uvést, že dle ustanovení § 35 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce se „*na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby*“ a nikoli ustanovení o odpovědnosti a postihu fyzické osoby. Dle



Ustanovení § 21 odst. 1 uvádí, že „fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti tím, že umožní dítěti výkon této činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší.“ Za tento přestupek je možné uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč. Pokud se stejného jednání dopustí právnická osoba, spáchá správní delikt dle § 34 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a dle odst. 2 je jí možno uložit pokutu ve stejné výši. Přestupku na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí se může dopustit i zákonný zástupce dítěte, a to za předpokladu, že stejně jako v předchozích případech umožní dítěti vykonávat činnost bez povolení nebo poruší podmínky v povolení uvedené. Zákonnému zástupci však hrozí pokuta jen do výše 100 000 Kč.<sup>75</sup> Věcně příslušné k projednání správních deliktů podle tohoto zákona jsou jednotlivé oblastní inspektoráty, jestliže ale kontrolu vykonal Státní úřad inspekce práce, rozhodne i o sankci. Příslušná úprava tak navazuje na ustanovení § 10 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, který stanoví, že správní orgán je věcně příslušný jednat a rozhodovat ve věci, která mu byla svěřena zákonem nebo na základě zákona. Úprava místní příslušnosti pro správní řízení je v zákoně o inspekci práce řešena odkazem na postup podle správního řádu. V souvislosti s výkonem umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí přichází v úvahu určení místní příslušnosti podle místa výkonu této činnosti dle § 11 odst. 1 písm. a) správního řádu.<sup>76</sup>

Dojde-li tedy orgán inspekce práce na základě výsledku provedené kontroly k závěru, že došlo k porušení povinností stanovených zákonem, vydá o tom správní rozhodnutí, ve kterém uloží odpovídající sankci. Je zřejmě nezbytné zmínit zde fakt, že uložení pokuty je oprávněním orgánu inspekce práce a nikoli povinností. Kontrolní činnost, a to nejen na úseku umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí, totiž nelze chápat jen jako zjišťování nedostatků za účelem ukládání pokut, smyslem kontrolní činnosti je zajistit užší spolupráci s kontrolovanými subjekty a tím dopomoci předcházet dalším nedostatkům.<sup>77</sup> A tím je jistě poskytována mnohem účinnější ochrana.

---

Kottnauera jde o správné řešení, protože v případě, že by se na podnikající fyzické osoby použily ustanovení o přestupcích, posuzovalo by se, zda bylo porušení právní povinnosti zaviněno a došlo by tak k nepřijatelnému zvýhodnění podnikajících fyzických osob oproti právnickým osobám, jelikož u právnických osob se na zavinění nehledí.

<sup>75</sup> Viz. § 22 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>76</sup> KOTTNAUER, KUBÍČKOVÁ: *Zákon o inspekci práce*...., s. 153

<sup>77</sup> BUKOVJAN: *Kontrolní činnost úřadů práce* ...., s. 22.

### 3. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Děti a mládež představují nedílnou a dynamicky se rozvíjející složku obyvatel České republiky a podle statistických údajů Eurostatu k 1. lednu 2012 tvořili mladí lidé ve věku od 15 do 19 let 5,2 % obyvatel ČR.<sup>78</sup> Mládež tak představuje trvalý a pravidelný zdroj pracovní síly. Avšak zdravý fyzický a psychický rozvoj mládeže vyžaduje, aby nejen v dětském věku, ale taktéž v době dospívání nebyla zaměstnávána takovými pracemi, které by mohly tento rozvoj ohrozit.<sup>79</sup> Zákoník práce proto v ustanoveních § 243 až 247 upravuje zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců. V této části své diplomové práce se budu věnovat jednotlivým zvláštnostem právní úpravy zaměstnávání mladistvých a důvodům, které zákonodárce vedly k poskytnutí zvýšené ochrany této kategorie zaměstnanců.

#### 3.1 Pojem mladistvý a jeho pracovněprávní svéprávnost

Nejen v právní teorii a praxi se setkáváme s pojmy, jako jsou „mládež“, „mladistvý“ či „nezletilý“. Pojem mládež je obecný a dosti široký a dá se říci, že zahrnuje všechny mladé občany. Česká legislativa však pracuje spíše s pojmem mladistvý. Zákoník práce ve svém ustanovení § 350 odst. 2 definuje mladistvého zaměstnance jako zaměstnance mladšího osmnácti let.<sup>80</sup> Věková hranice, do níž je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana, je v pracovním právu stanovena pevně a nezkoumá se tak psychická a fyzická vyspělost každého jedince zvlášť. Vláda je však oprávněna rozšířit zákaz výkonu některých prací i pro zaměstnance do 21 let. Dolní věkovou hranici mladistvého zaměstnance zákoník práce již výslovně neuvádí, avšak při jejím určení můžeme vycházet z ustanovení § 35 odst. 1 NOZ, který stanoví, že „*nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.*“<sup>81</sup> Patnáct let je tak nejnižší možná věková hranice pro výkon závislé práce, protože jak jsem již v předchozí kapitole uvedla, NOZ ve svém ustanovení § 34 výslovně zakazuje vykonávat závislou práci dětem mladším patnácti let a umožňuje jim vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost.

Ráda bych zde také upozornila na změnu v dosavadní pracovněprávní praxi, ke které došlo přijetím nového občanského zákoníku. Do přijetí NOZ byla podmínka ukončení

<sup>78</sup> Dle údajů dostupných na <http://www.msmt.cz/mladez/mladez-v-cr>

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 393.

<sup>80</sup> Dá se říci, že osmnáct let je všeobecně uznávaná věková hranice plnoletosti. Tuto věkovou hranici převzala i směrnice Rady 94/33/ES, ta však vedle termínu mladistvý používá i pojmu „dospívající“, kterým rozumí všechny mladistvé, starší než patnáct let ale mladší než osmnáct let, kteří již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.

<sup>81</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 299.

povinné školní docházky rozhodná pouze pro určení data nástupu do zaměstnání, ale na vlastní svéprávnost vliv neměla. Zákoník práce tak umožňoval, aby se osoba, která dovršila patnáctý rok věku např. v lednu posledního roku své povinné školní docházky, již předem zavázala (tedy platně podepsala pracovní smlouvu nebo jinou smlouvu, která zakládá základní pracovněprávní vztah) k výkonu závislé práce. Nová právní úprava však ukončení povinné školní docházky staví naroveň dosažení věku patnácti let a stává se tak obligatorní podmínkou možnosti osoby jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec.<sup>82</sup>

Pojem mladistvý je dále nutné odlišit od občanskoprávního pojmu nezletilý, resp. pojmu zletilost. NOZ ve svém ustanovení § 30 odst. 1 taktéž stanoví pro dosažení zletilosti věkovou hranici osmnácti let (zletilostí se člověk stává plně svéprávným), dále však v odst. 2 stanoví, že před dovršením osmnáctého roku se fyzická osoba stává zletilou a plně svéprávnou i přiznáním zletilosti nebo uzavřením manželství, a podle platné právní úpravy se zletilost získaná uzavřením manželství neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné. To znamená, že uzavře-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně mladší 18 let manželství, stávají se dle občanského práva zletilými, resp. svéprávnými, avšak v pracovněprávních vztazích jsou stále považováni za mladistvé zaměstnance a je jim i nadále poskytována zvýšená ochrana.<sup>83</sup>

Právní úprava účinná do 31. 12. 2006 počítala při řešení důležitých otázek v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru mladistvého se spoluprací zaměstnavatele a jeho zákonných zástupců. V případech, které stanovil zákoník práce, byli zaměstnavatelé povinni vyžádat si vyjádření zákonných zástupců nebo alespoň jim dát některé skutečnosti na vědomí.<sup>84</sup> Nová právní úprava pak od tohoto řešení ustoupila, avšak NOZ svou účinností zavedlo nové pravidlo, které dává zákonnému zástupci nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, možnost (s přivolením soudu)<sup>85</sup> rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nezbytné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.<sup>86</sup> Mám za to, že jde o správný krok, kterým se NOZ snaží posílit postavení zákonných zástupců mladistvého, avšak tím, že zákonodárce omezil toto právo zákonných zástupců pouze do šestnácti let věku nezletilého, zajistil, že se tato právní úprava nejspíš v praxi příliš často aplikovat nebude. Ve většině případů totiž nezletilí ukončují povinnou školní docházku až nějaký čas poté, co

---

<sup>82</sup> HORECKÝ, Jan. In LAVICKÝ, Petr (ed). *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654)- Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 211 (§ 35 NOZ)

<sup>83</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání, s. 299.

<sup>84</sup> Tamtéž, s. 300.

<sup>85</sup> K tomu blíže ustanovení § 56a odst. 1 a § 77 odst. 5 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce.

<sup>86</sup> Viz. ustanovení § 35 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

dovršili patnáctý rok věku a to znamená, že i kdyby zákonný zástupce podal návrh ihned po té, co nezletilý uzavřel pracovní smlouvu, soud již nebude mít příliš času na rozhodnutí.<sup>87</sup>

Podle mého názoru nejsou mladiství, tedy osoby mladší osmnáct let, ještě natolik vyspělí a zkušení, aby sami dokázali posoudit veškeré dopady svého chování, a proto si myslím, že určité zapojení zákonných zástupců, především do procesu vzniku a ukončení pracovního poměru, by bylo na místě.

### 3.2 Pracovní podmínky obecně

Právo na příznivé pracovní podmínky je jedním z hospodářských práv, které Listina základních práv a svobod zakotvuje v čl. 28. V dnešní době se právo na uspokojivé pracovní podmínky projevuje např. v úpravě pracovní doby, v právu na přestávky v práci a na placenou dovolenou na zotavenou nebo v povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a zdraví při práci. Zaměstnavatel je vázán velkým množstvím kogentních norem zákoníku práce, jejichž dodržování je kontrolováno orgány inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.<sup>88</sup>

Podle ustanovení § 38 zákoníku práce je zaměstnavatel od vzniku pracovního poměru povinen, mimo jiné, vytvářet zaměstnancům příznivé podmínky pro plnění jejich pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. V části desáté pak zákoník práce upravuje tzv. péči o zaměstnance a na prvním místě tam ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.<sup>89</sup>

Zákoník práce ani jiný právní předpis neposkytuje žádnou definici pojmu pracovní podmínky, avšak z ustanovení zákoníku práce, které se pracovních podmínek týkají, lze vyvodit, že pracovními podmínkami jsou nejen ty podmínky, které směřují k zajištění BOZP, ale také zřízení, údržba a zlepšování zařízení pro zaměstnance a zajištění závodní preventivní péče, stejně tak i zlepšování vzhledu a úpravy pracovišť a dokonce i vytváření podmínek pro uspokojování mimopracovních aktivit zaměstnanců, např. kulturních, tělovýchovných a rekreačních. Galvas například rozlišuje pracovní podmínky na materiálně technické pracovní podmínky, tj. podmínky přímo spjaté s pracovním procesem, kam řadí např. vybavení pracoviště různými stroji a zařízeními a jejich technickou úroveň, úroveň pracovního

---

<sup>87</sup> FRINTA, Ondřej. In ŠVESTKA, Jiří (ed). *Občanský zákoník- Komentář. Svazek I. (§ 1-654)*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 180 (§ 35 odst. 2 OZ).

<sup>88</sup> WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 615 (čl. 28 LZPS)

<sup>89</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 499.

prostředí, podmínky bezpečnosti práce atd, a pracovní podmínky nehmotné povahy, tedy takové, co jsou spjaté s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době, kam spadá dělba práce, rozvržení pracovní doby, mzda či plat, možnosti odborného růstu apod.<sup>90</sup>

### 3.3 Pracovní podmínky mladistvých

Některým kategoriím zaměstnanců je v rámci pracovněprávních vztahů věnována z hlediska právní úpravy jejich pracovních podmínek zvýšená pozornost. Tradičně jsou za tyto kategorie považovány ženy, především ženy těhotné, kojící a do konce devátého měsíce po porodu, osoby se zdravotním postižením a jak již napovídá téma mé diplomové práce i mladiství. Zvýšená ochrana těchto osob, poskytovaná v pracovněprávních vztazích, vyplývá z čl. 29 LZPS, který zakotvuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Ochrana pracujících žen a dětí byla součástí ochranného pracovního zákonodárství už od jeho vzniku koncem 19. století a je taktéž obsahem mnoha mezinárodních smluv. Proto je v dnešní době možné práva vyplývající z čl. 29 Listiny a navazující zákonodárství chápat především jako provedení mezinárodních závazků ČR v oblasti pracovního práva.<sup>91</sup>

Nutnost upravit zvláštní pracovní podmínky mladistvých vychází ze dvou základních hledisek, z hlediska biologického a z hlediska společenského. Obecně se má totiž za to, že mladý člověk ve věku mladistvých není po biologické stránce ještě plně vyvinutý a výkon nepřiměřeně namáhavých prací by tak mohl ohrozit jeho zdravý vývoj. Stejně tak je pravdou, že mladý člověk, v důsledku svého nízkého věku, nemá ještě tolik životních zkušeností, aby se mohl správně orientovat ve složitých pracovních situacích. V případě nějakého pracovního problému by tak mohl svým nesprávným rozhodnutím ohrozit jak sebe, své spolupracovníky, tak i své okolí.<sup>92</sup>

Zákoník práce ani jiný právní předpis nám neposkytuje definici zvláštních pracovních podmínek mladistvých, ale z obsahu jednotlivých ustanovení upravujících tuto problematiku můžeme vyvodit, že jde o soubor jistých zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností, příp. právem doporučených plnění především na straně zaměstnavatelů. Smyslem právní úpravy těchto zvláštních podmínek je chránit mladistvé před jejich přetěžováním

---

<sup>90</sup> Tamtéž, s. 500.

<sup>91</sup> WINTR. In WAGNEROVA (ed). *Listina základních práv...* s. 619 (čl. 29 LZPS)

<sup>92</sup> GALVAS: *Pracovní právo*. s. 512.

fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly nezvratně poškodit jejich zdraví a zabezpečit mladistvým rozvoj tělesných a duševních schopností v pracovněprávních vztazích.<sup>93</sup>

### 3.3.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelům vyplývá z ustanovení § 243 zákoníku práce povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných i duševních schopností mladistvých zaměstnanců kromě jiného též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Obecně je pak povinností zaměstnavatele zajistit, aby jeho zaměstnanci nevykonávali zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti.<sup>94</sup>

Následně pak zákoník práce ve svém ustanovení § 244 zdůrazňuje, že zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a jsou povinni jim při práci poskytovat zvýšenou péči. Právní úprava nám dále nestanovuje a ani neposkytuje bližší vymezení přiměřené práce, ale jako určující hledisko je považován vztah, neboli přímá úměra práce k fyzickému (zpravidla fyzická náročnost vykonávaných prací) a rozumovému (možnost rozumového posouzení vykonávaných činností) rozvoji mladistvého. Takovýto způsob úpravy byl zvolen i z důvodu, že prakticky nelze v právním předpise stanovit jednotlivé přiměřené práce, nebo naopak nepřiměřené práce, a nezpůsobit tím zbytečnou podrobnost a nepřehlednost. Považuji též za nezbytné uvést, že se přiměřenost prací posuzuje obecně k fyzickému a rozumovému rozvoji odpovídajícímu dosaženému věku, a nikoliv ve vztahu k fyzickému a rozumovému rozvoji konkrétního mladistvého. O přiměřené práci ve vztahu k fyzické vyspělosti tak zpravidla nepůjde v případech prací, které jsou fyzicky namáhavé, zatěžující jednostranně zaměstnance výkonem opakovaných monotónních činností, práce vyžadující dlouhodobou pozornost apod. Ve vztahu k rozumovému vývoji půjde nejčastěji o práce složitější na organizaci práce, samostatnost rozhodování, odpovědnost, případně i kontrolu ostatních zaměstnanců. Za nepřiměřenou práci tak můžeme jistě označit takovou práci, která vyžaduje rychlé rozhodování, která je spojena s nadměrnou stresovou zátěží a ve které je nezbytné přijímat závazná rozhodnutí.<sup>95</sup>

Další důležitou povinností zaměstnavatelů v rámci ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích je poskytování lékařské péče. Zákonodárce považoval požadavek na pravidelné ověřování zdravotní způsobilosti za tak důležitý, že jej na rozdíl od

<sup>93</sup> BĚLINA: Pracovní právo. 6. vydání. s. 300.

<sup>94</sup> Viz. ustanovení § 103 odst. 1 a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>95</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 638-639 (§ 244 ZP).

ostatních zaměstnanců upravil přímo v zákoníku práce.<sup>96</sup> Dle ustanovení § 247 ZP jsou zaměstnavatelé povinni na své náklady zabezpečit vyšetření mladistvých zaměstnanců lékařem závodní preventivní péče pravidelně podle potřeby<sup>97</sup>, minimálně však jednou za rok, vždy však před vstupem do pracovního poměru a v průběhu pracovního poměru i před každým převedením na jinou práci. Povinnosti zaměstnavatele zabezpečit lékařské vyšetření následně odpovídá povinnost mladistvého zaměstnance podrobit se těmto lékařským vyšetřením.<sup>98</sup> Zaměstnavatel je následně při ukládání pracovních úkolů mladistvému povinen řídit se lékařským posudkem.<sup>99</sup> Pokud posudkový lékař dospěje k závěru, že mladistvý ztratil způsobilost k výkonu dané práce, nebo že je jeho pracovní způsobilost omezena, je povinností zaměstnavatele zajisti, aby mladistvý nadále práci nevykovoával. V takovém případě musí zaměstnavatel mladistvého zaměstnance převést na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a), případně písm. b) ZP, nesmí-li mladistvý v práci pokračovat z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo proto, že je touto nemocí ohrožen. Primárně je zaměstnavatel povinen převést mladistvého zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, tedy tak, aby se nemusel měnit sjednaný druh práce. Teprve není-li to možné, je zaměstnavatel oprávněn převést mladistvého na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě a to i za předpokladu, že by s tím mladistvý nesouhlasil. Při převádění zaměstnance na jinou práci musí zaměstnavatel přihlížet k tomu, aby byla pro něho nová práce vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a nejlépe i kvalifikaci. Pokud je ale závěrem lékaře to, že zaměstnanec pozbyl způsobilost konat svou práci dlouhodobě, může zaměstnavatel ukončit jeho pracovní poměr, a to z důvodu dle § 52 písm. e) pro obecnou zdravotní nezpůsobilost nebo § 52 písm. d) nesmí-li mladistvý zaměstnanec nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.<sup>100</sup>

Zaměstnavateli je též uložena povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni, a uvést v něm zákonem požadované údaje. Seznam tak musí obsahovat jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec

---

<sup>96</sup> Ověřování zdravotní způsobilosti ostatních zaměstnanců je upraveno zvláštním předpisem. Od 1. dubna 2012 je tímto předpisem zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a další předpisy přijaté k jeho provedení.

<sup>97</sup> Četnost pravidelných vyšetření by se měla odvíjet od namáhavosti konkrétní práce, možného zdravotního ohrožení vyplývajícího z vykonávání pracovní činnosti a jiných možných rizik.

<sup>98</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 913 (§ 247 ZP)

<sup>99</sup> Viz. ustanovení § 247 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>100</sup> BOGNÁROVÁ. In BĚLINA (ed). *Zákoník práce*. s. 913-914 (§247 ZP)

vykovává.<sup>101</sup> Tuto povinnost zákoník práce stanovil proto, aby Česká republika mohla ratifikovat Úmluvu MOP č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, protože ČR byla jednou z posledních evropských zemí, která úmluvu neratifikovala.<sup>102</sup>

### 3.3.2 Úprava pracovní doby, přestávky v práci a doby odpočinku

Mezi důležitá opatření, která napomáhají zabezpečit zdravý rozvoj mladistvých, řadíme i ustanovení o pracovní době mladistvých. Zákoník práce ve svém ustanovení § 79a stanoví, že „u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.“<sup>103</sup> Zvolená úprava vychází z požadavků směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců, která omezuje možnou pracovní dobu dospívajících na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně a která požaduje sčítání jednotlivých délek týdenní pracovní doby v případech, kdy je mladistvý zaměstnán u více zaměstnavatelů.<sup>104</sup> Povinnost sčítání pracovní doby se bude v praxi aplikovat tehdy, když bude mladistvý pracovat ve více základních pracovněprávních vztazích na kratší pracovní dobu. Tak například v případě, kdy mladistvý bude vykonávat práci v pracovním poměru v rozsahu 25 hodin týdně, bude jiný zaměstnavatel oprávněn sjednat s tímto mladistvým zaměstnancem další základní pracovněprávní vztah již pouze v rozsahu 15 hodin týdně. Zákoník práce však dále neukládá zaměstnavateli ani zaměstnanci povinnost informovat dalšího zaměstnavatele o vzniku, popř. o existenci pracovního poměru. Prakticky se tak může stát, že se zaměstnavatel ani nedozví, že tím, že s mladistvým sjednal základní pracovněprávní vztah, porušil ustanovení § 79a ZP.<sup>105</sup> Nevím, zda k porušení této povinnosti v praxi dochází, ale podle mého názoru by zákon přece jen měl uložit, nejspíš mladistvému zaměstnanci, povinnost přiznat při sjednávání pracovněprávního vztahu veškeré své pracovní závazky k jiným zaměstnavatelům.

Pokud jde o přestávky v práci, zákoník práce vyžaduje poskytnutí nejméně 30 minut trvající přestávku na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby. Mladistvým zaměstnancům musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce,

---

<sup>101</sup> NOVÁKOVÁ, Zdenka. *Zaměstnávání mladistvých dle platné právní úpravy* [online]. epravo.cz, 22. listopadu 2007 [cit. 9. března 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-mladistvych-dle-platne-pravni-upravy-51542.html>>

<sup>102</sup> JAKUBKA. In JAKUBKA (ed): *Zákoník práce: prováděcí nařízení ...* s. 367 (§ 246 ZP)

<sup>103</sup> Základními pracovněprávními vztahy jsou dle § 3 ZP pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

<sup>104</sup> Srov. čl. 8 odst. 2 a 4 směrnice č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.

<sup>105</sup> GRITZEROVÁ, Karolina. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. s. 335-336 (§ 79a ZP)



na rozdíl tomu ostatním zaměstnancům musí být poskytnuta nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Rozdílná úprava se uplatní i v případě prací, které nemohou být přerušeny. Obecně mají zaměstnanci, kteří konají práci, která nemůže být přerušena, právo na přiměřenou dobu na oddech a jídlo. V těchto případech, protože zaměstnanec koná práci bez jejího přerušování, se přiměřená doba na oddech a jídlo do pracovní doby započítává. Toto pravidlo ve svém rozhodnutí potvrdil i Nejvyšší soud. Ten svým rozsudkem z 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006 uzavřel, že „*přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušování provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.*“ To však neplatí pro mladistvé zaměstnance. Těm zaměstnavatel musí vždy poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech, tzn. že jejich práce musí být vždy přerušena.<sup>106</sup>

Směrnici Rady č. 94/33/ES odpovídá i úprava doby odpočinku. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mladší než 18 let mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě následujících a nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 48 hodin.<sup>107</sup> Navíc u mladistvých zaměstnanců není možné aplikovat výjimku dle § 90 odst. 2 zákoníku práce, podle které v zákonem stanovených případech lze dobu odpočinku zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za předpokladu, že následující doba odpočinku bude o zkrácenou dobu prodloužena.

### 3.3.3 Zakázané práce

Práce, které jsou zaměstnancům mladším než 18 let zakázány, upravuje zákoník práce v ustanoveních § 245 a § 246. Absolutní zákaz je dán pro práce přesčas.<sup>108</sup> Zaměstnavatel tak nemůže práci přesčas mladistvému nařídit a nemůže ji připustit ani v případě, že by o ni měl zájem sám mladistvý. Pro mladistvé zaměstnance mladší 16 let platí i absolutní zákaz pro noční práce<sup>109</sup>, mladiství zaměstnanci starší než 16 let mohou výjimečně konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce musí

---

<sup>106</sup> GOGOŤ, Radana. In KOTTNAUER (ed): *Zákoník práce – komentář s judikaturou ...* s. 351-352 (§ 88 ZP)

<sup>107</sup> Srov. ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce

<sup>108</sup> Práci přesčas se dle § 78 odst. 1 písm. i) ZP rozumí „*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.*“

<sup>109</sup> Noční práce je dle § 78 odst. 1 písm. j) ZP práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

bezprostředně navazovat na rozvrženou denní pracovní dobu<sup>110</sup> a musí být zajištěn dohled zaměstnancem starším 18 let, je-li to s ohledem na výkon konkrétní práce nezbytné pro jejich ochranu.<sup>111</sup> Další zákaz, který zákoník práce obsahuje, je zákaz práce pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol. Z tohoto zákazu neexistuje výjimka a vztahuje se na všechny práce a pro všechny druhy vykonávaných prací. Zaměstnavateli je dále zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, při kterých jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob. Zákoník práce vymezuje tyto práce pouze obecně a je tedy na každém zaměstnavateli, aby vzhledem ke všem skutečnostem posoudil, zda mladistvý zaměstnanec smí sjednaný druh práce vykonávat. Zaměstnavatel taktéž nesmí mladistvé zaměstnávat pracemi, jež jsou pro ně vzhledem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřené, nebezpečné a škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví je pověřeno vydat po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy seznam těchto prací a pracovišť, který stanoví i podmínky, za nichž lze výjimečně tyto práce vykonávat z důvodu přípravy na budoucí povolání. Seznam těchto prací a pracovišť je upraven vyhláškou<sup>112</sup>, která v návaznosti na ustanovení § 246 odst. 4 ZP rozšiřuje zákaz některých prací i na zaměstnance mladší než 21 let.<sup>113</sup>

Jestliže zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání a to z důvodu, že je její výkon mladistvým zakázán nebo podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel dle zákona povinen mu poskytovat jinou přiměřenou práci pokud možno odpovídající jeho kvalifikaci.<sup>114</sup>

Úprava zakázaných prací v právní úpravě zvláštních pracovních podmínek mladistvých je podle mě velmi důležitá. Podle mého názoru je nezbytné zajistit, aby mladiství zaměstnanci nebyli zaměstnáváni nebezpečnými pracemi, jelikož je nutné předcházet tomu aby, docházelo k nezvratným poškozením na zdraví těchto zaměstnanců, které by pak snižovalo nebo dokonce znemožňovalo jejich uplatnění na trhu práce. Myslím si, že česká právní úprava je v tomto ohledu dostačující a není potřeba ji nějak měnit. Vedle zákazu zaměstnávat mladistvé zaměstnance konkrétními pracemi však zákoník práce obsahuje, jak je již uvedeno výše, i

---

<sup>110</sup> Mladistvý zaměstnanec může konat noční práci jen od 22.00 do 23.00 hodin, nebo od 5.00 do 6.00 hodin v návaznosti na jeho denní směnu.

<sup>111</sup> BOGNÁROVÁ. In BĚLINA (ed). *Zákoník práce*. s. 909-910 (§245 ZP)

<sup>112</sup> Vyhláška č. 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

<sup>113</sup> BOGNÁROVÁ. In BĚLINA (ed). *Zákoník práce*. s. 911-912 (§246 ZP)

<sup>114</sup> BĚLINA: *Pracovní právo*. 6. vydání. s. 301.

zákaz zaměstnávat mladistvé nepřiměřenými pracemi. Avšak zákon dále neobsahuje vymezení tohoto pojmu a je tak na uvážení každého zaměstnavatele, co je pro mladistvého přiměřené. To asi může vést k rozdílným závěrům různých zaměstnavatelů, jenže není v možnostech právní úpravy výslovně stanovit všechny nepřiměřené práce. Je tedy asi na kontrolních orgánech, aby svou činností přispěli k tomu, aby mladistvý zaměstnanci byli zaměstnáváni jen přiměřenými pracemi.

## 4. Komparace

### 4.1 Srovnání české a německé právní úpravy

Ochranu dětí a mladistvých při výkonu práce zajišťuje v Německu zákon o ochraně mladistvých (Jugendarbeitsschutz), který byl přijat již v roce 1976 a který s jistými změnami platí až dodnes.

Vymezení pojmů děti a mladiství je v ČR a Německu v podstatě shodné. Dle ustanovení § 2 zákona o ochraně mladistvých se v Německu dítětem rozumí osoba do dosažení 15 let věku, mladistvým je zase osoba do dosažení 18 let svého věku. Pokud však mladistvý stále plní povinnou školní docházku, která v některých částech Německa trvá i deset let, podléhá stále právnímu režimu dítěte. V České republice je pojem dítěte definován v ustanovení §121 odst. 1 zákona o zaměstnanosti tak, že je jím považována fyzická osoba mladší 15 let, nebo osoba starší 15 let až do ukončení povinné školní docházky, která trvá v ČR devět let. Mladistvého zase definuje zákoník práce jako fyzickou osobu mladší 18 let.

Jelikož je Německo stejně jako ČR, členem jak EU, tak i MOP, platí i zde obecný zákaz zaměstnávání dětí. Na rozdíl od České republiky, v Německu je však již dětem starším 13 let umožněno vykonávat lehké práce, které neškodí zdraví ani vývoji a nebrání školní docházce, např. roznáška novin, časopisů a reklamních prospektů, posílčkování, některé činnosti v zemědělství apod. Pro zmíněné práce se vyžaduje pouze souhlas rodiče nebo jiné osoby oprávněné k péči o dítě, není tak potřeba získat povolení od žádného dozorčího orgánu. Děti nesmějí pracovat více než dvě hodiny, v případě prací v rodinných podnicích více než tři hodiny denně, zakázán je výkon práce mezi 18. a 8. hodinou a taktéž před začátkem školního vyučování a v jeho průběhu. Typickou výjimkou z obecného zákazu práce dětí mladších 15 let, která platí i v ČR, je výkon kulturních a reklamních činností, který v Německu podléhá povolení dozorčího zdravotního úřadu.<sup>115</sup> V ČR povolení vydává krajská pobočka úřadu práce příslušná dle trvalého pobytu dítěte. Podle německé právní úpravy smějí děti starší šest let účinkovat v divadelních přestaveních až čtyři hodiny denně, ale pouze v době mezi 10. a 23. hodinou. Účinkování dětí v rámci hudebních a reklamních akcí, při rozhlasovém a televizním vysílání je omezeno takto:

- a) dětem od tří do šesti let je umožněno činnost vykonávat maximálně 2 hodiny denně v době mezi 8. až 17. hodinou,

---

<sup>115</sup> NOVOTNÁ: Dětská práce (2. část), s. 20

- b) dětem starším šest let je umožněno činnost vykonávat až 3 hodiny denně a to v době mezi 8. až 22. hodinou.

Zákon o zaměstnanosti do roku 2009 taktéž upravoval maximální denní rozsah výkonu činnosti dle věku dítěte. Platilo, že

- a) děti mladší 6 let mohly danou činnost vykonávat maximálně 2 hodiny denně, za týden však celková doba nesměla přesáhnout 10 hodin
- b) děti mladší 10 let, ale starší 6 let mohly činnost vykonávat až 3 hodiny denně, ne však více jak 15 hodin za týden
- c) děti, které nespádaly do žádné z předchozích kategorií, mohly činnost vykonávat maximálně 5 hodin denně a až 20 hodin týdně.

V roce 2009 však byl ZoZ novelizován a rozhodným kritériem se stal výkon povinné školní docházky. Dnes tak u nás platí, že děti, které ještě neplní povinnou školní docházku, smí činnost vykonávat 2 hodiny denně a nanejvýš 10 hodin za týden; děti, které již plní povinnou školní docházku, mohou činnost vykonávat maximálně 2 hodiny ve vyučovací den mimo hodiny školní výuky, jinak až 7 hodin za den, ne však více jak 12 hodin za týden. V období školních prázdnin je doba prodloužena na 7 hodin denně a 35 hodin týdně. Příslušný státní orgán jak v ČR, tak v Německu, vydává písemné povolení, ve kterém uvede rozsah a podmínky pro výkon činnosti a také rozvrh odpočinku odpovídající druhu a rozsahu činnosti.<sup>116</sup>

Ochrana mladistvých v pracovním právu spočívá především v úpravě maximální délky pracovní doby a v zákazu výkonu činností, které by pro ně mohly představovat zdravotní riziko, resp. ohrozit jejich výchovu a vzdělání. Česká republika i Německo vychází ze 40 hodinového pracovního týdne a 8 hodinové pracovní směny. Česká úprava nemá z tohoto pravidla výjimky, německá úprava naopak umožňuje faktické prodloužení délky pracovní směny v případě odpadnutí pracovní směny či kratších pracovních směn.<sup>117</sup> V těchto případech může být délka pracovní směny prodloužena na 8,5 hodiny. V zemědělství v době sklizně může pracovní směna mladistvého staršího šestnáct let trvat dokonce až devět hodin, za čtrnáct dní však pracovní doba nesmí přesáhnout 85 hodin.<sup>118</sup> Dle § 11 odst. 1 daného zákona musí být mladistvým poskytnuta přestávka, jejíž délka se odvíjí od délky pracovní směny. Při denní směně trvající maximálně 6 hodin musí přestávka trvat alespoň 30 minut, pokud denní směna trvá déle než 6 hodin, musí přestávka činit alespoň 60 minut. Česká

---

<sup>116</sup> Viz. ustanovení § 122 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a ustanovení § 6 Jugendarbeitsschutz

<sup>117</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. s. 303-304

<sup>118</sup> Viz. ustanovení § 8 odst. 2, 2a a 3 Jugendarbeitsschutz

právní úprava nezohledňuje délku pracovní směny. Mladistvému vždy náleží 30 minutová přestávka, která mu musí být poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Po skončení pracovního dne musí být mladistvým dle § 13 německého zákona o ochraně mladistvých i dle § 90 českého zákoníku práce poskytnut nepřetržitý odpočinek v délce nejméně 12 hodin. V Německu i Česku pak platí pravidlo, podle kterého mohou mladiství zaměstnanci pracovat pouze pět dní v týdnu, dva dny, pokud možno následující po sobě, musí mít k odpočinku. Německý zákon výslovně stanoví, že obecně by jimi měly být sobota a neděle, v tyto dny lze totiž mladistvé zaměstnávat jen výjimečně, např. pokud pracují v zdravotnictví, v zemědělství, v pohostinství apod. Český zákoník práce v tomto ohledu mlčí.

Mladistvým je zakázáno konat určité práce, konkrétně se jedná o práce přesčas, noční práce a některé další práce nepřiměřené vzhledem ke zdraví nebo rozumovému vývoji mladistvých, např. práce v podzemí, práce, které jsou spojené s rizikem nehod nebo práce, ve kterých by byl mladistvý vystaven mimořádnému teplu, chladu nebo škodlivým účinkům hluku, vibrací nebo záření.<sup>119</sup> Ze zákazu práce v noci existují jak podle českého právního řádu, tak podle toho německého, určité výjimky. Obecně dle německého práva smí mladistvý práci vykonávat pouze v době od 6. do 20. hodin, pokud je však mladistvému více jak 16 let a pracuje v pohostinství, může práci vykonávat až do 22.00 hodin, v hospodářství až do 23.00 hodin. V zemědělství je německá právní úprava ještě tolerantnější a umožňuje, aby mladiství v tomto oboru pracovali již od 5. hodin ráno, avšak jen do 21. hodin. Od 5. hodin ráno smí mladiství pracovat i tehdy, pokud pracují v pekárně, popř. cukrářské výrobně, jestli je navíc mladistvý starší než 17 let, smí pracovní směna začít již v 4. hodiny ráno.<sup>120</sup> Podle českého práva nesmí mladiství mladší 16 let konat práci v době mezi 22. a 6. hodinou. Ve výjimečných případech však smí mladiství starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu. To platí jen tehdy, je-li to nezbytné pro jejich výchovu k povolání. V takovém případě musí noční práce bezprostředně navazovat na rozvrženou denní pracovní dobu a je-li to třeba pro jejich bezpečnost, musí být zajištěn dohled zaměstnancem starším 18 let.

Kromě úpravy pracovní doby a prací, které jsou mladistvým zakázány, obsahuje německý i český zákon řadu povinností, které ukládá zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé jsou povinni provést preventivní prohlídky ke zjištění zdravotního stavu mladistvého zaměstnance; povinnosti zaměstnavatele pak odpovídá povinnost mladistvého se této prohlídce podrobit. Zaměstnavatelům je taktéž zakázáno zvolit takový způsob odměňování, který nutí mladistvé

---

<sup>119</sup> ŠTEFKO: *Vysílání zaměstnanců ...* s. 303

<sup>120</sup> Viz. ustanovení § 14 Jugendarbeitsschutz

riskovat své zdraví s cílem dosáhnout vyššího výdělku.<sup>121</sup> Stejně jako v ČR i němečtí zaměstnavatelé jsou povinni vést seznamy mladistvých zaměstnanců, ve kterých se uvádí jméno a příjmení, datum narození, bydliště a den nástupu do práce. Pokud zaměstnavatel poruší podmínky nebo povinnosti, které upravuje zákon o ochraně mladistvých, spáchá tím přestupek, popř. správní delikt, za který lze uložit peněžitý trest. V závažnějších případech může být porušení povinností hodnoceno i jako trestný čin, za který lze uložit trest odnětí svobody v trvání 1 roku.<sup>122</sup> Trestání porušení povinností vyplívajících ze zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce se v českém právním prostředí řídí zákonem o inspekci práce. Ten umožňuje uložení peněžní pokuty až ve výši 2 000 000 Kč.

Právní úprava ochrany dětí a mladistvých je v českém i německém pracovním právu velmi podobná. Jistě to vyplývá z faktu, že Německo je stejně jako ČR členským státem jak EU, tak i Mezinárodní organizace práce, a tak je vázáno stejnými Úmluvami, resp. právem EU.

## 4.2 Srovnání české a švýcarské právní úpravy

První právní předpis, který ve Švýcarsku poskytoval speciální ochranu mladistvým zaměstnancům, byl tzv. *Factories Act* z roku 1877. V dnešní době se ochranou mladistvých zaměstnanců zabývá přímo zákoník práce, který za mladistvé zaměstnance považuje zaměstnance obou pohlaví mladší než 19 let a učně mladší 20 let.<sup>123</sup> Jiné právní předpisy však mohou rozhodný věk upravovat odlišně, např. pro práci v podnicích veřejné dopravy je rozhodný věk 20 let, nebo pro námořníky je to 18 let.<sup>124</sup> V českém zákoníku práce je pro mladistvé zaměstnance stanovena pevná věková hranice. Jak je již uvedeno výše, mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let bez ohledu na druh vykonávané práce. Vyhláškou Ministerstva zdravotnictví však může být zákaz výkonu určitých povolání rozšířen i na zaměstnance ve věku do 21 let.

Mladistvým zaměstnancům, kteří pracují v těch podnicích, nebo kteří vykonávají takové povolání, které nepodléhá federální právní úpravě, jako např. zaměstnanci v zemědělství, je poskytována zvýšená ochrana zákony jednotlivých kantonů. Švýcarský zákoník práce ukládá

---

<sup>121</sup> ŠTEFKO: *Vysílání zaměstnanců ...* s. 303

<sup>122</sup> Viz. ustanovení § 49 a 58 *Jugendarbeitsschutz*

<sup>123</sup> Podrobně článek 29. 1 *Labour Act*

<sup>124</sup> Viz. *Act respecting work in public transport enterprises (Article 16)* a *Ordinance respecting maritime shipping (Article 16)*

zaměstnavatelům povinnost učinit veškerá opatření k zajištění zdravého fyzického i morálního vývoje.<sup>125</sup>

Švýcarský zákoník práce ve svém článku 30.1 zakazuje zaměstnávat osoby mladší 15 let. Nicméně i z tohoto zákazu existují výjimky, a to zejména:

- a) děti starší než 13 let mohou vykonávat tzv. lehké práce (např. práce v maloobchodě při balení zboží, roznáška novin apod.).<sup>126</sup> Během školního roku mohou tito zaměstnanci práci vykonávat maximálně 9 hodin týdně, během školních prázdnin až 15 hodin týdně. Navíc, děti starší 14 let, mohou práci vykonávat až v rozsahu poloviny délky školních prázdnin a až 40 hodin týdně,
- b) v kantonech, kde končí povinná školní docházka před dosažením 15 let věku, jsou děti starší 14 let oprávněny vykonávat práci v základním pracovněprávním vztahu,<sup>127</sup>
- c) děti mladší 15 let jsou též oprávněny vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost.<sup>128</sup>

Jednotlivé výjimky jsou povoleny za předpokladu, že práce nebude ohrožovat zdravý vývoj dítěte či mladistvého a nebude bránit řádnému plnění školních povinností.<sup>129</sup> V České republice taktéž platí zákaz zaměstnávat děti mladší 15 let, ti jsou oprávněni vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, jiné výjimky české právo nezná.

Zaměstnavatelům, podobně jako v ČR, zákon zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance určitými pracemi. Mladiství tak nesmí vykonávat práce, které zahrnují práci s těžkými stroji a složitými přístroji a které tak představují velké riziko vzniku nehod, nebo které jsou pro mladistvé až příliš fyzicky a psychicky namáhavé, nebo práce, jejichž výkon představuje příliš velké riziko požáru, úrazu, nemoci nebo otravy. Mladistvým je taktéž zakázán výkon prací pod zemí. Navíc k tomu je mladistvým zaměstnancům, kteří ještě nedosáhli 16 let věku, zakázáno pracovat v podnicích, jako jsou cirkusy, kina, hotely, restaurace, kavárny atd., a mladistvým, kteří nedosáhli 18 let věku i v podnicích zábavního průmyslu. Český zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, přiměřené práce pro uloženou povinnost zaměstnavatele již ale nejsou dále právní úpravou

<sup>125</sup> BERENSTEIN, Alexandre, MAHON, Pascal. *Labour law in Switzerland*. 2.vydání. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International, 2001. s. 140.

<sup>126</sup> Podrobně článek 30. 2 Labour Act

<sup>127</sup> Podrobně článek 30. 3 Labour Act

<sup>128</sup> PETERSEN, Niels. *National labour law profile: The Swiss Confederation* [online]. Ilo.org, 2007 [cit. 10. března 2015]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158921/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158921/lang--en/index.htm)>

<sup>129</sup> BERENSTEIN, MAHON: *Labour law* ..., s. 141



stanoveny či blíže vymezeny. Čeští zaměstnavatelé tak musí přihlížet k věku mladistvého, druhu práce, náročnosti dané práce apod. Navíc již výše zmíněná vyhláška Ministerstva zdravotnictví obsahuje seznam prací, jejichž výkon je mladistvým zakázán. Tento zákaz může být rozšířen na zaměstnance do věku 21 let.

Švýcarský zákoník práce upravuje i závazné pravidla pro pracovní dobu mladistvých zaměstnanců. Na rozdíl od české právní úpravy může ve Švýcarsku činit denní pracovní doba mladistvého až devět hodin. Tato doba zahrnuje i případnou práci přesčas a dobu, kterou zaměstnanec stráví na povinných pracovních kurzech. Celková doba strávená v práci, včetně přestávek, nesmí přesáhnout 12 hodin za den.<sup>130</sup> Ve Švýcarsku je tedy práce přesčas povolena již mladistvému staršímu 16 let, kdežto v České republice platí pro mladistvé absolutní zákaz prací přesčas. Doba odpočinku mezi jednotlivými směnami musí v ČR i ve Švýcarsku činit minimálně 12 hodin. Noční práce a práce v neděli je dle švýcarského práva povolena pouze za určitých, velmi omezených podmínek a pouze mladistvým starším 16 let.<sup>131</sup> Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, v ČR je mladistvým do 16 let věku absolutně zakázána noční práce, tedy práce mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Ve Švýcarsku však mají nastavená přísnější pravidla a mladiství do 16 let mohou svou práci vykonávat pouze do 20.00 hodiny, mladiství starší 16 let pak do 22.00 hodiny. V České republice navíc neplatí žádné pravidlo, které by mladistvým zakazovalo práci v neděli. Z výše uvedených opatření směřujících k ochraně mladistvých však zákon připouští určité výjimky, a to např. pro práci v nemocnicích, hotelech, restauracích, kavárnách, apod.<sup>132</sup>

Federální zákon neobsahuje ustanovení, jež by zaměstnavateli, který zaměstnává mladistvé zaměstnance, ukládalo povinnost vyžádat si po mladistvém lékařské potvrzení. Švýcarský zákoník práce vyhrazuje úpravu této povinnosti kantonálním zákonům. Obecná povinnost zaměstnavatele, vyžadovat lékařské potvrzení před přijetím mladistvého zaměstnance do pracovního poměru, však platí pouze v jednom kantonu, v Ženevě.<sup>133</sup> Na rozdíl od toho, zaměstnavatelé v ČR mají obecnou povinnost zajistit mladistvému zaměstnavateli na své náklady lékařské vyšetření před přijetím do zaměstnání a před každým převedením na jinou práci a navíc ještě minimálně jedenkrát ročně v průběhu zaměstnání.

Některé otázky upravuje švýcarský zákoník přísněji než ten český, např. otázku noční práce mladistvých, jinak však podle mého názoru mají mladiství zaměstnanci v České

---

<sup>130</sup> BERENSTEIN, MAHON: *Labour law ...*, s. 141

<sup>131</sup> PETERSEN, Niels. *National labour law profile: The Swiss Confederation* [online]. Ilo.org, 2007 [cit. 10. března 2015]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158921/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158921/lang--en/index.htm)>

<sup>132</sup> BERENSTEIN, MAHON: *Labour law ...*, s. 142

<sup>133</sup> Tamtéž.

republice mnohem výhodnější právní postavení a je jim poskytnuta větší ochrana než mladistvým zaměstnancům ve Švýcarsku. Jednotlivé švýcarské kantony však mohou svým právem upravovat některé podmínky přísněji, jelikož ne všechny druhy povolání podléhají pouze federální právní úpravě.

## Závěr

Jak jsem již v úvodu práce uvedla, na světě dnes pracuje přibližně 215 milionů dětí mladších 18 let, z toho 128 milionů chlapců a 88 milionů dívek. Přes veškeré úsilí mezinárodních organizací se zatím nepodařilo přijít s řešením tohoto celosvětového problému, můžeme však alespoň říci, že dochází k pomalému snižování počtu pracujících dětí. Podle oficiální zprávy Mezinárodní organizace práce se v období let 2000 až 2012 snížil počet pracujících dětí o 78 milionů.<sup>134</sup>

Česká republika patří mezi státy, v jehož právním řádu je výslovně zakotven zákaz zaměstnávání dětí mladších 15 let, je však přípustné, aby tyto děti účinkovali např. v televizním či rozhlasovém vysílání, v divadelních hrách či vystupovali jako profesionální sportovci. Český právní řád tak umožňuje dětem mladším 15 let vykonávat tzv. uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost dle zákona o zaměstnanosti. Přestože k mému překvapení není o tuto činnost takový zájem, jaký jsem čekala, je i tak nutné zajistit řádnou právní úpravu. V loňském roce zaznamenala krajská pobočka úřadu práce v Brně pouze 160 žádostí, z toho 158 žádostí pro uměleckou činnost a 2 žádosti pro reklamní činnost. Pro sportovní činnost nepřijala krajská pobočka v roce 2014 žádost žádnou. V roce 2012 šlo dokonce pouze o 140 žádostí a v roce 2013 jen o 139 žádostí. Pro rok 2014 tedy můžeme zaznamenat menší vzrůst zájmu o činnost dětí, ale i tak nejde dle mého názoru o závratná čísla.<sup>135</sup> Česká právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi mladšími 15 let je podle mě vhodně pojatá a poskytuje dětem dostatečnou právní ochranu, a to jak při výkonu samotné činnosti, tak i při případném vzniku škody jak na straně dítěte, tak na straně provozovatele. Sama si však myslím, že by nebylo na škodu, kdyby ČR využila možnosti, kterou připouští směrnice Rady o ochraně mladistvých pracovníků, a stejně jako Německo či Švýcarsko umožnila dětem starším 13 let vykonávat lehké práce. Kdyby byly nastaveny takové podmínky, které by zajistily, že by dané práce neohrožovaly zdravý tělesný a duševní vývoj dítěte a nijak nenarušovaly plnění školních povinností, nemusel by být výkon těchto prací dětem na škodu. Naopak by mohly přispět k větší zodpovědnosti dětí.

Děti starší než 15 let, které mají ukončenou povinnou školní docházku, již mohou být subjektem pracovněprávních vztahů. Tuto skupinu dětí český právní řád označuje jako mladistvé a zákoník práce jim poskytuje zvýšenou právní ochranu, nemůžeme tedy hovořit, že se jedná o škodlivou dětskou práci, proti které mezinárodní organizace bojují. Zákoník práce

---

<sup>134</sup> Marking progress against child labour. Global estimates and trends 2000-2012. s. 28. Dostupné na <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipece/documents/publication/wcms\\_221513.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipece/documents/publication/wcms_221513.pdf)>

<sup>135</sup> Údaje mi byly sděleny po telefonickém dotazu pracovníci krajské pobočky úřadu práce

totiž výslovně zakazuje zaměstnávat mladistvé takovými pracemi, které by škodily jejich zdraví, a ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit mladistvým pravidelné lékařské vyšetření. Především tato povinnost je podle mě velmi důležitá, jelikož tělesný a duševní vývoj takto mladých lidí není ještě dokončen a bez těchto pravidelných lékařských prohlídek by mohlo u mladistvých dojít k nezvratným změnám na zdraví. Myslím si, že česká právní úprava zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců je na velmi dobré úrovni a dala by se srovnat s právní úpravou jiných vyspělých států. Jen si nejsem jistá, zda bylo vhodné ustoupit od řešení, které vyžadovalo především při vzniku a zániku pracovněprávního vztahu mladistvého spolupracovat se zákonnými zástupci mladistvého zaměstnance. Podle mého názoru totiž není takto mladý člověk schopen posoudit veškeré následky svého jednání, a proto by jistá intervence ze strany zákonných zástupců byla na místě. Občanský zákoník sice nově umožňuje zákonným zástupcům mladistvého mladšího 16 let podat návrh na soud na zrušení pracovněprávního vztahu, toto řešení je však podle mě nedostačující a to především z důvodu velmi krátké doby, kdy zákonný zástupce může toto právo uplatnit. Je tedy na uvážení, zda by nebylo vhodné se vrátit k předchozí úpravě.

Na závěr bych ještě ráda podotkla, že k řádné právní ochraně dětí a mladistvých nepostačuje pouze upravit specifické podmínky pro jejich činnost, důležité je taktéž nastavit takový systém kontroly, který zajistí, že zaměstnavatelé budou tyto podmínky dodržovat. Vhodné by také bylo najít způsob, jak více informovat mladistvé, aby sami věděli, na co mají nárok.

## Seznam použité literatury

### Bibliografie a komentáře

BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatura, judikatura európskych súdov*. 1. vydání. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. 992 s.

BERENSTEIN, Alexandre, MAHON, Pascal. *Labour law in Switzerland*. 2. vydání. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International, 2001. 204 s.

BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: Přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. 1. vydání. Praha: LINDE, 2007. 206 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s.

DAVID, Vladislav, SLADKÝ, Pavel, ZBOŘIL, František. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vydání. Praha: LINDE, 2004. 425 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V: Závazkové právo: Zvláštní část (§ 2055-3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2046 s.

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s.

JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vydání. Praha: BONA POLYGON, 2004, 471s.

KOTTNAUER, Antonín, KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Zákon o inspekci práce: Komentář*. Praha: ASPI, a. s., 2006, 238 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654)- Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2380 s.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 1. 2008*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2008, 265 s.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 293 s.

ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 356 s.

ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: Komentář: Svazek I. (§ 1-654)*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1667 s.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 906 s.

### **Odborné články**

BAYEROVÁ, Monika. Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce. *Právo a rodina*. 2003, č. 5

BIČÁKOVÁ, Olga. Pravidla pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. *Právo a rodina*. 2010, č. 2

BIČÁKOVÁ, Olga. Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. *Práce a mzda*. 2010, č. 5

BUKOVJAN, Petr. Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce. *Práce a mzda*. 2005, č. 11

HOCKO, Michal. Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2004, č. 4

JOUZA, Ladislav. Změny v prepisech po přijetí zákona o zaměstnanosti: Novela zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2004, č. 10/11

NOVOTNÁ, Věra. Dětská práce - problém, s nímž zápolí celý svět (1. část). *Právo a rodina*. 2002, č. 5

NOVOTNÁ, Věra. Dětská práce - problém, s nímž zápolí celý svět (2. část). *Právo a rodina*. 2002, č. 6

NOVOTNÁ, Věra. Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět (3. Část). *Právo a rodina*. 2002, č. 7

### **Judikatura**

C – 45/1999 ve věci Komise v. Francouzská republika ze dne 18. května 2000

Nález Ústavního soudu ze dne 26. května 2014, sp. zn. I. ÚS 2482/13

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 1968, sp. zn. 3 cz 57/68

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2006, sp. zn. 25 Cdo 818/2005

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2013, sp. zn. 30 Cdo 310/2013

### **Právní předpisy**

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 202/2012 Sb.

Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 486/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 308/2006 Sb.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Stanovisko MPSV k povolování výkonu činnosti dítěte

Jugendarbeitsschutz

Factories Act

Labour Act

Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

Úmluva č. 5 o minimálním věku pro vstup do zaměstnání v průmyslu

Úmluva č. 10 o minimálním věku pro zaměstnávání v zemědělství

Úmluva č. 33, o minimálním věku pro vstup do ostatních neprůmyslových povolání

Úmluva č. 123 o minimálním věku pro práci v podzemí

Úmluva č. 138 o minimálním věku pro vstup do zaměstnání

Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce



## Internetové zdroje

*Základní informace o MOP* [online]. mpsv.cz, 17. července 2007 [cit. 18. března 2015]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>

*Působení Mezinárodní organizace práce* [online]. cmkos.cz, 30. listopadu 2007 [cit. 18. března 2015]. Dostupné na <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/259-3>>

NOVÁKOVÁ, Zdenka. *Zaměstnávání mladistvých dle platné právní úpravy* [online]. epravo.cz, 22. listopadu 2007 [cit. 9. března 2015]. Dostupné na <<http://epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-mladistvych-dle-platne-pravni-upravy-51542.html>>

RUBEŠ, Pavel. *Zpívají, hrají a pózují, jak režiséři potřebují* [online]. iHned.cz, 14. dubna 2003 [cit. 9. února 2015]. Dostupné na <<http://www.ihned.cz/c1-12644990-zpivaji-hraji-a-pozuji-jak-reziseri-potrebuji>>

Údaje Českého statistického úřadu o výši průměrné mzdy. Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/esu.nsf/informace/cpmz120414.docx>>

Mládež v ČR. Dostupné na <<http://www.msmt.cz/mladez/mladez-v-cr>>

PETERSEN, Niel. National labour law profile: The Swiss Confederation [online]. Ilo.org, 2007 [cit. 10. března 2015]. Dostupné na <[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158921/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158921/lang--en/index.htm)>

## **Shrnutí**

Předmětem mé diplomové práce je Ochrana dětí a mladistvých v pracovním právu. Cílem mé práce bylo především analyzovat právní úpravu zákonem povolené činnosti dětí a zvláštních pracovních podmínek mladistvých a to z pohledu evropské země, která je členem řady mezinárodních organizací, a jejichž činnost má na obsah českého práva podstatný vliv.

Má práce je rozdělena do několika kapitol. V úvodu práce se zabývám činností Mezinárodní organizace práce a nejvýznamnějším počinem Evropské unie v dané problematice. Hlavní částí práce je však právní úprava umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí dle zákona o zaměstnanosti a jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, které upravuje zákoník práce. Práce hodnotí úroveň české právní úpravy a navrhuje možné změny v dané oblasti. V závěru nabízí tato práce srovnání české právní úpravy ochrany dětí a mladistvých v pracovním právu s právní úpravou Německa a Švýcarska.

## **Abstract**

The topic of my thesis is Protection of children and the adolescent in labour law. The aim of my thesis was to analyse legal regulation which affects the activities of children and special working conditions of the adolescent, from the perspective of a European country. The Czech Republic is a member of many international organisations whose activity has had a significant influence on the contents of the Czech law.

The thesis is divided into several chapters. In the introduction chapter the document deals with the activities of the International Labour Organization and the European Union's most important achievements in this problematic issue. The main chapter of the document is, however about the legal regulation of the artistic, cultural, sport and advertising activity of children, according to the Employment Act and the special working conditions of young employees according to the Labour Code. The work assesses the level of Czech legislation and proposes possible changes in this area. The last chapters of the thesis provide a comparison of the protection of children and the adolescent in Czech labour law with the legal regulation of Germany and Switzerland.

## **Seznam klíčových slov**

Pracovní právo – zákoník práce – zákon o zaměstnanosti – děti – mladistvý zaměstnanci – umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost – zvláštní pracovní podmínky mladistvých – Mezinárodní organizace práce – Směrnice Rady 94/33/EC o ochraně mladistvých pracovníků

## **List of keywords**

Labour law – Labour Code – Employment Act – child – young employees – artistic, cultural, sport and advertising activity – special working conditions of the adolescent – International Labour Organization – Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work