

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Diplomová práce
Zaměstnávání mladistvých

Jana Číhalová

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jana ČÍHALOVÁ**
Osobní číslo: **R19M0052P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Zaměstnávání mladistvých**
Zadávatel katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Právní úprava zaměstnávání mladistvých
- Zvláštní pracovní podmínky mladistvých
- Vykonávání práce mladistvými
- Dodržování zvláštních pracovních podmínek mladistvých v praxi
- Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

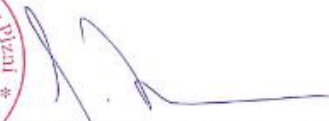
- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **28. února 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



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



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Zaměstnávání mladistvých“ vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

V Českých Budějovicích, březen 2024

Jana Číhalová

Poděkování

Děkuji paní Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové za pomoc, připomínky a cenné rady při vedení mé diplomové práce.

Obsah

Úvod	1
1 Právní úprava zaměstnávání mladistvých	3
1.1 Historie	3
1.1.1 Počátky pracovněprávního zákonodárství.....	3
1.1.2 Vytváření ochranného zákonodárství.....	4
1.1.3 Úprava práce dětí a mladistvých v první polovině 20. století..	6
1.1.4 Zákon č. 65/1965 Sb. a související právní předpisy.....	8
1.2 Mezinárodní právní úprava	9
1.2.1 Mezinárodní organizace práce.....	9
1.2.2 Organizace spojených národů	15
1.2.3 Rada Evropy	16
1.2.4 Evropská unie	17
1.3 Právní úprava v ČR	23
1.4 Pojem závislé práce a další související pojmy	26
2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých	29
2.1 Práce zakázané mladistvým.....	30
2.2 Pracovní doba, přestávky v práci a odpočinek po práci mladistvých.....	32
2.3 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým	35
2.3.1 Příznivé pracovní podmínky a přiměřená práce.....	35
2.3.2 Lékařské vyšetření.....	36
2.3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	37
2.3.4 Odměna za práci.....	38
2.3.5 Evidence mladistvých zaměstnanců.....	39
2.4 Odpovědnost mladistvého zaměstnance za škodu.....	39
2.5 Zásah zákonného zástupce do pracovněprávního vztahu.....	40
3 Vykonávání práce mladistvými.....	41

3.1	Společné znaky pracovněprávních vztahů	42
3.2	Pracovní poměr.....	43
3.3	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	46
3.3.1	Dohoda o provedení práce.....	48
3.3.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	49
3.4	Agenturní zaměstnávání	49
3.5	Praktické vyučování	51
3.6	Mladiství na trhu práce.....	53
3.6.1	Statistika nezaměstnanosti.....	55
4	Dodržování zvláštních pracovních podmínek mladistvých v praxi...	56
4.1	Stanovení hypotéz	56
4.2	Dodržování pracovních podmínek v základních pracovněprávních vztazích	57
4.3	Dodržování ustanovení zákoníku práce během praktického vyučování.....	72
4.4	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření.....	76
	Závěr.....	78
	Cizojazyčné resumé	80
	Seznam použitých zdrojů.....	81
	Seznam obrázků.....	86
	Seznam příloh	87
	Příloha č. 1 – Dotazník	88

Úvod

Zaměstnávání mladistvých představuje jedinečnou a důležitou oblast ve společnosti, která zaujímá klíčové místo jak v ekonomickém, tak sociálním kontextu. Mladiství jsou zpravidla vnímáni jako skupina s obzvláště důležitým potenciálem a vlivem na budoucnost každé společnosti. Téma zaměstnávání mladistvých je trvale aktuální a vyžaduje neustálou pozornost, protože výkon nepřiměřených, nebezpečných a zdraví ohrožujících prací může mít negativní dopad na duševní i tělesný vývoj mladistvého, a z toho důvodu je nutné mladistvé před výkonem takových prací chránit. Velkým problémem je, že mladiství často neznají všechna svá práva a nároky a kvůli této neznalosti jsou často zranitelnější vůči zneužívání ze strany zaměstnavatele.

Hlavním cílem diplomové práce je shrnout právní úpravu obsahující ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých, jednotlivé pracovní podmínky blíže popsat a rozebrat a na základě provedeného dotazníkového šetření ověřit, zda jsou všechny zvláštní pracovní podmínky mladistvých v praxi opravdu dodržovány.

První kapitola diplomové práce obsahuje přehled právní úpravy zabývající se zaměstnáváním mladistvých. Nejprve je popsán historický vývoj právní úpravy od dob prvních počátků pracovněprávního zákonodárství za vlády Václava II. Nelze opomenout ani cíle mezinárodních organizací a jimi přijímanou právní úpravu zaměstnávání mladistvých, která měla značný vliv na vytvoření současného ochranného zákonodárství v oblasti pracovněprávních vztahů. Pro komplexnost diplomové práce tato kapitola dále vysvětluje jednotlivé základní pojmy, které jsou užívány v celém textu práce.

V následující kapitole, která představuje jádro celé diplomové práce, jsou podrobně rozebrány jednotlivé zvláštní pracovní podmínky mladistvých s poukázáním na odlišnosti mezi pracovními podmínkami dospělých a mladistvých zaměstnanců.

Třetí kapitola se zaměřuje na jednotlivé pracovněprávní vztahy, do nichž mladiství mohou vstupovat a v nichž mohou vykonávat závislou práci. Jsou zde popsána jednotlivá práva i povinnosti plynoucí z vzniku a skončením pracovněprávního vztahu a rozdíly mezi jednotlivými pracovněprávními vztahy. Rozebráno je i agenturní zaměstnání, jež se také považuje za výkon závislé práce. Dále se kapitola zabývá problematikou praktického vyučování, které sice nelze

považovat za pracovněprávní vztah, ale přesto se na něj některá ustanovení zákoníku práce vztahují. Dalším tématem rozebraným ve třetí kapitole je problematika uplatnění mladistvých na trhu práce včetně toho, jakými způsoby stát napomáhá mladistvým ke snazšímu získání pracovního místa.

Poslední kapitola shrnuje informace získané z provedeného dotazníkového šetření, jakožto kvantitativní metody výzkumu, zabývajícího se dodržováním jednotlivých zvláštních pracovních podmínek mladistvých.

1 Právní úprava zaměstnávání mladistvých

Právní úprava zaměstnávání mladistvých se zaměřuje na ochranu mladistvých zaměstnanců před psychickými a fyzickými riziky, která vyplývají z výkonu závislé práce a která mohou negativně ohrozit vývoj mladistvého.

1.1 Historie

S počátky regulace v oblasti pracovního práva se setkáváme již ve středověku, kdy úprava výkonu práce byla obsažena především v horním právu, čeledních řádech a cechovních předpisech. Moderní pracovní zákonodárství pak vzniká ve druhé polovině 19. století v souvislosti s rozvojem kapitalismu.¹

1.1.1 Počátky pracovněprávního zákonodárství

Důležitým pramenem práva v oblasti pracovního zákonodárství byl horní zákoník Václava II. *Ius regale montatorum*, který byl sepsán v letech 1300 až 1305. Zákoník byl rozdělen do čtyř knih a upravoval práva a povinnosti zaměstnanců pracujících v dolech, způsob těžby a zpracování stříbra, propůjčky dolů, procesní postupy. Horní zákoník zavedl pětidenní pracovní týden a rozdělil pracovní dobu během 24 hodin na čtyři směny trvající šest hodin. Dále stanovoval, že výše mzdy má odpovídat odpracované práci tak, aby pokryla životní náklady. Minimální výši mzdy stanovoval zákon pouze pro perkmistra, u ostatních zaměstnanců výše odměny vycházela pravděpodobně ze zvykového práva.² Zákoník obsahoval pokroková pravidla v oblasti bezpečnosti práce. Byly upraveny technické požadavky na odvětrávání, odvodňování a osvětlení důlních děl,³ povinnost sčítání horníků před a po směně, nahlašování nehod.⁴ Horní zákoník však neobsahoval žádná omezení pro práci dětí a mladistvých.

Ve městech v období středověku byly uzavírány jakési pracovní smlouvy, které se označovaly jako smlouvy čelední, tovaryšské nebo učednické. Čelední smlouvu uzavírala vrchnost a čeled' v poddanském režimu. Tovaryšské smlouvy a učednické smlouvy byly regulovány cechovními řády vydávanými

¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. EDUCOpres. ISBN 978-80-7408-230-6. str. 9

² GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7. str. 29–32

³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 19-20

⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7. str. 31-32

ve 13. a 14. století.^{5, 6} V 16. století byly vydávány čelední řády, jejichž obsahem bylo stanovení obsahu čelední smlouvy a úprava postupu při jejím uzavření, kdy k uzavření smlouvy bylo nutné předložit fedrovní list, tedy písemný souhlas vrchnosti, které poddaný patřil. Vydávání čeledních řádů pokračovalo až do 19. století.⁷

Ve druhé polovině 17. století rámcovou úpravu pracovních vztahů na panstvích obsahovaly robotní patenty.⁸ Robotní patent z roku 1680 omezil robotní povinnost na 3 dny v týdnu mimo sezónní práce a práce v důsledku živelních pohrom. Poddaným se patentem zakazovalo, aby se bouřili proti vrchnosti. Robotní patenty vydané v první polovině 18. století zpřesňovaly a rozváděly ustanovení prvního robotního patentu z roku 1680. Patenty přesně upravily délku pracovní doby, popisovaly rozličné druhy robot a nově stanovovaly postup, jak poddaní mohou podat stížnost na svou vrchnost. Významné bylo vydání tereziánského robotního patentu, který vyšel jako reakce na poddanské povstání v roce 1775. Tereziánský patent rozdělil poddané do jedenácti majetkových tříd, kdy zařazení do určité třídy pak bylo rozhodné pro berní zatížení a pro určení množství robotní povinnosti.⁹

1.1.2 Vytváření ochranného zákonodárství

Výrazná změna v oblasti pracovního zákonodárství byla spojena se zrušením nevolnictví v roce 1781. Již od roku 1786 se začíná projevovat ochranné zákonodárství vydáváním dvorských dekretů. Josef II. vydal dvorský dekret, v němž byly stanoveny požadavky na hygienu pracujících dětí, a také v tomto dekretu došlo k zavedení nedělního klidu. V roce 1842 bylo dvorským dekretem omezeno zaměstnávání dětí. Děti mohly být zaměstnány od 9 let, pokud chodily do školy minimálně tři roky. Jestliže tato podmínka školní docházky splněna nebyla, mohly být zaměstnávány od 12 let. Dekret stanovoval pracovní

⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 20

⁶ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str. 134-135

⁷ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str. 134-135; str. 199-200

⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. EDUCOpress. ISBN 978-80-7408-230-6. str. 9

⁹ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str.173-174

dobu na 10 hodin denně pro děti do 12 let a 12 hodin pro děti ve věku 12 až 16 let.¹⁰ Pro sjednání pracovní smlouvy platila zásada smluvní volnosti, jež vycházela z Obecného občanského zákoníku vydaného v roce 1811, konkrétně z ustanovení týkajících se námezdní smlouvy.¹¹

Živnostenský řád č. 227/1859 ř. z. zvýšil minimální věk pro zaměstnávání dětí. Děti mladší 10 let nebylo možné zaměstnávat vůbec a dítě ve věku 10 až 12 let bylo možné zaměstnat v případě, že o zaměstnání dítěte požádal otec. Pracovní doba dětí do 14 let byla omezena na 10 hodin denně, pro děti do 16 let byla omezena na 12 hodin denně. Noční práce pro děti do 16 let byly zakázány úplně, kdy výjimka byla v případě nepřetržitého provozu. Novela v roce 1885 ještě více omezila zaměstnávání dětí. V řemeslných podnicích nesměly pracovat děti mladší 12 let, v továrních podnicích byla práce zakázána dětem do 14 let a děti do 16 let směly vykonávat jen lehčí práce. Pracovní doba dětí ve věku 12 až 14 let byla omezena na 8 hodin za den. Novela obsahovala i ustanovení o ochraně při výplatě odměny za vykonanou práci, o nedělním volnu v podnicích, které jsou průmyslové a řemeslné, o způsobu vydávání pracovních řádů. Úprava živnostenského řádu se vztahovala pouze na podniky zaměstnávající více než dvacet osob. Úprava se netýkala oblasti dopravy, domácího průmyslu, zemědělství, lesnictví a hornictví.^{12, 13}

V oblasti hornictví byl přijat v roce 1854 horní řád č. 146 ř. z., který nahradil horní zákoník Václava II. *Ius regale montanorum*. Horní zákoník Václava II. ani nově vydaný horní řád se však nezabývaly pracovními podmínkami dětí a mladistvých při výkonu hornických prací. Změna přišla s novelou horního řádu č. 115/1884 ř. z., který stanovil, že děti ve věku 12 až 14 let mohou být zaměstnávány pouze pracemi na povrchu, a to se souhlasem rodičů, a že nesmějí vykonávat noční práci a práce v neděli. Ministerské nařízení č. 146/1907 ř. z. úpravu týkající se zaměstnávání dětí v hornictví nezrušilo, avšak bylo zdůrazněno takové rozvržení doby výkonu práce, aby nebránilo plnění školní docházky a aby docházelo ke včasnému poskytování

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 21

¹¹ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str. 200

¹² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str.21

¹³ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str. 286-287

přestávek v práci. Dále byla dětem zakázána práce v noci v době od 20:00 do 5:00 hodin. Neomezeně mohly být zaměstnávány dívky starší 18 let, do dosažení tohoto věku směly být zaměstnávány pouze na povrchu.¹⁴

1.1.3 Úprava práce dětí a mladistvých v první polovině 20. století

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době zrušil pracovní knížky a čelední knížky a upravil pracovní dobu, pracovní přestávky, práci přesčas, noční práci, přestupky, zaměstnávání osob v domácnosti, zaměstnávání mladistvých. Zákon zakazoval námezdné zaměstnávání dětí mladších 14 let, které ještě neukončily povinné školní vzdělávání. Muži do 16 let a dívky do 18 let směly konat jen lehké práce, které nezpůsobovaly újmu zdraví a nenarušovaly tělesný vývoj. Práce v podzemí, stejně jako noční práce, byly dívkám zakázány úplně. Noční práce byla povolena mužům starším 16 let. Přestávka v práci v trvání minimálně patnácti minut musela být poskytnuta mladistvému do 18 let nejdéle po čtyřech hodinách práce.¹⁵

Zaměstnávání dětí blíže rozebíral zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí. Cílem přijetí zákona bylo omezení využívání dětské práce. Výkon práce dětí za plat nebo i bez obdržení platu, ale při pravidelném výkonu, byl dovolen po dosažení věku 14 let. Od 10 let mohly být zaměstnávány děti v zemědělství a v domácnosti, avšak muselo se jednat jen o lehké práce. Pouze ve výjimečných případech směly být děti starší 12 let zaměstnány i v jiných odvětvích.¹⁶ Práce, kterou dítě vykonávalo, nesměla poškozovat jeho zdraví ani ohrožovat tělesný či duševní vývoj a mravnost. Výkon práce nesměl bránit dítěti v účasti na školním vyučování. Ve dnech školy smělo být dítě zaměstnáno maximálně na dvě hodiny, přičemž práce nesměla být dítěti uložena před dopolední výukou a ani dvě hodiny před odpoledním vyučováním. V zemědělství a v domácnosti platil zákaz prací dvě hodiny před vyučováním, a to dopoledním i odpoledním. Pracovní doba dětí byla stanovena nejdéle na 4 hodiny za den, v oblasti zemědělství a domácnosti se připouštěl výkon práce po dobu nejvíce 6 hodin. V neděli a o svátcích nesměly děti konat žádnou práci. V zemědělství a domácnosti měly děti nárok v době nočního klidu mezi 20:00 a 6:00 na nepřetržitý klid trvajícím 10 hodin. V ostatních oborech děti nesměly vykonávat práci mezi 20:00 a 7:00. Od omezení pracovní

¹⁴ Tamtéž, str.286-289

¹⁵ Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době

¹⁶ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str. 397

doby, klidu v neděli a o svátcích bylo možné se odchýlit v případě neodkladných prací, jež bylo nutno vykonat z důvodu veřejného zájmu nebo kvůli naléhavé potřebě. Zákon obsahoval i ustanovení o zakázaných zaměstnáních a zakázaných pracích, přičemž jejich seznam mohl být ministrem sociální péče dále rozšiřován. Pokud chtěla osoba zaměstnávat cizí dítě, tedy dítě, které nežije ve společné domácnosti se zaměstnavatelem a není s ním spřízněno do třetího stupně nebo sešvagřeno, ani není přijato za vlastní nebo za schovance, nebo se nejedná o poručenku, bylo nutné dopředu požádat obecní úřad o pracovní lístek. Navíc byl zaměstnavatel povinen zaměstnávání cizích dětí nahlásit obecnímu úřadu a musel vést seznam dětí užívaných k práci. Na dodržování zákona o práci dětí dohlížely zvláštní dozorní orgány, které v případě porušení zákona měly oprávnění odejmout pracovní lístek, zakázat dítěti určitou práci, stanovit zvláštní podmínky pro výkon práce dítěte a v nejzávažnějších případech mohly i zahájit trestní řízení.¹⁷

Ve 30. letech 20. století začaly vznikat poradní sbory pro ochranu pracujících mládeže, jež měly informativní a iniciativní funkci. Tyto sbory přijímaly náměty týkající se pracovního zákonodárství mládeže a následně případně navrhovaly jeho změny. Ústřední poradní sbor pro ochranu pracujících mládeže, jehož členy jmenoval ministr sociální péče, stál v čele systému jednotlivých poradních sborů.

Přestože po vzniku Československa byly přijaté nové právní předpisy týkající se zaměstnávání dětí a mládeže, stále zůstávaly v platnosti i některé právní předpisy z období Rakouska-Uherska, které byly recipovány na základě zákona č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého. Stále aktuální byla úprava čeledních řádů a pro učňovskou mládež byl důležitý živnostenský řád č. 227/1859 ř. z.

V období první republiky došlo i k vytvoření specializovaných pracovních soudů na základě zákona č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního. Do vzniku pracovních soudů byly spory z poměru pracovního, služebního nebo učebního agendou obecných soudů a správních úřadů.¹⁸

Úprava pracovního práva byla v první polovině 20. století velice rozpolcená a nesourodá. Během okupace stále platila právní úprava z období první republiky. Tato byla postupně doplňována dalšími právními předpisy, které z důvodu

¹⁷ Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí

¹⁸ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str. 397

válečného stavu způsobovaly zhoršení pracovních podmínek.¹⁹ Došlo k zavedení všeobecné pracovní povinnosti, zrušení osmihodinové pracovní doby a začaly se vydávat pracovní knížky.²⁰ Právní předpisy z období Protektorátu Čechy a Morava nebyly uznány jako platné po osvobození Československa, proto došlo k právnímu navázání na právní předpisy z období první republiky. Z důvodu špatné hospodářské poválečné situace byla zavedena všeobecná pracovní povinnost a pro evidenci pracovních sil sloužily pracovní knížky. Po únorovém převratu roku 1948 začalo být veškeré zákonodárství přetvářeno takovým způsobem, aby odpovídalo socialistickým principům. V 60. letech 20. století vyvstala akutní potřeba přijmout komplexní kodex upravující pracovní zákonodárství, a proto byl roku 1965 přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.²¹

1.1.4 Zákon č. 65/1965 Sb. a související právní předpisy

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce komplexně upravoval téměř všechny instituty pracovního práva. Jednotlivá ustanovení se vyznačovala převážně kogentností nedovolující smluvní odchylky. S výjimkou ústavního práva se zakazovalo použití jiných právních odvětví.²² Mladistvým se dle § 274 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce rozuměl zaměstnanec mladší 18 let, přičemž práce fyzických osob mladších 15 let nebo starších 15 let, avšak s nedokončenou povinnou školní docházkou, byla zakázána. Hlava sedmá pak upravovala jednotlivé pracovní podmínky mladistvých, práci přesčas a práci v noci, vyjmenovávala zakázané práce a stanovovala povinnost lékařského vyšetření.²³

Po roce 1989 došlo k uvolnění kogentnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Byl přijat zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník, čímž došlo k umožnění soukromého podnikání a zaměstnávání občanů fyzickými osobami. V tomto období byl přijat i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním

¹⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7. str. 38-39

²⁰ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel a KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-257-8. str. 470-471

²¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7. str. 38-39

²² VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. EDUCOpres. ISBN 978-80-7408-230-6. str. 10

²³ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

vyjednávání a zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti,²⁴ který byl nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti povolujícím dětem vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní či sportovní činnost.²⁵

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce byl mnohokrát novelizován. Významnou byla harmonizační novela zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, která měla dopomoci slučitelnosti ustanovení zákoníku práce s právem tehdejšího Evropského společenství, ale také zahrnovala úpravu vycházející z potřeb praxe. I přes řadu novel zákoník práce nevyhovoval tehdejším podmínkám, a proto bylo rozhodnuto o započítí příprav zcela nového právního předpisu, který bude vytvořen na principu zásady legální licence.²⁶ V červnu roku 2006 vešel v platnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je účinný až do současnosti.²⁷

1.2 Mezinárodní právní úprava

Mezinárodní právo významně ovlivňuje právo vnitrostátní. Podle čl. 10 Ústavy jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, „*k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Jestliže mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, bude použita mezinárodní smlouva.*“ To znamená, že tyto mezinárodní smlouvy se automaticky stávají součástí českého právního řádu, a navíc mají i aplikační přednost před českými zákony. Článek 10a Ústavy dovoluje, aby některé pravomoci českých orgánů byly přeneseny na mezinárodní organizaci nebo mezinárodní instituci.²⁸

Ochrana mladistvých zaměstnanců je celosvětovým zájmem, který přesahuje hranice jednotlivých států, a proto mezinárodní organizace a instituce přijímají mnoho dokumentů zaměřených na vytváření bezpečného a podpůrného pracovního prostředí pro mladistvé.

1.2.1 Mezinárodní organizace práce

Založení organizace se projednávalo na pařížské mírové konferenci, zakládající dokument byl sepsán a zařazen do Versailleské mírové smlouvy.

²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. EDUCOpres. ISBN 978-80-7408-230-6. str. 10

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 27-28

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁸ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Mezinárodní organizace práce vznikla 28. července 1919 jako odborná organizace přidružená k tehdejší Společnosti národů, dnešní Organizaci spojených národů. Důvodem založení byly revoluční nálady, působení mnoha stávkových hnutí, snaha zástupců států o vyrovnání pracovních podmínek v jednotlivých státech, a také prosazování lepších pracovních podmínek. Cílem Mezinárodní organizace práce je upevňování světového míru pomocí zajištění sociální spravedlnosti. Důležitým úkolem není pouze zlepšení pracovních podmínek, ale i minimalizace nezaměstnanosti, ochrana dětí, mládeže a žen při práci, svobodné sdružování v odborech.²⁹

Mezinárodní organizace práce funguje na třech hlavních principech. Prvním principem je princip univerzality, jenž se projevuje v tom, že členská základna je univerzální a členem se může stát země z jakékoliv části světa. Princip funkcionální reprezentace je vyjádřen tím, že se orgány Mezinárodní organizace práce neskládají pouze z vlád členských států, ale jsou v nich zastoupeny i další složky státu s ohledem na zamýšlený cíl. Tento princip má dvojí podobu. Jde o tripartitní zastoupení, které znamená, že v každém orgánu jsou zástupci představitelů vlád, pracujících a zaměstnavatelů, a autonomii skupin, jež je vyjádřena tak, že členové delegace z jednoho členského státu jsou rozděleni do různých skupin reprezentujících zástupce vlád, pracujících a zaměstnavatelů, přičemž tyto jednotlivé skupiny fungují převážně samostatně.³⁰

Mezinárodní organizace práce se zabývá normotvornou činností, řešením regionálních otázek, technickou pomocí a pomocí rozvojem zemím světa, kontrolní činností, výzkumem, publikační činností, činností informační a výchovnou. Nejčastější činností organizace je normotvorba spočívající ve vydávání úmluv, doporučení a rezolucí. Tyto předpisy se převážně zabývají svobodou sdružování, svobodnou volbou práce, zákazem diskriminace, právem na práci a na nejnižší příjem, právem na vhodné pracovní i sociální podmínky. Pomocí regionálních konferencí složených z delegací států vybraného regionu se zkoumají regionální otázky. Regionální konference zpočátku měly poradní funkci, avšak v současnosti systematicky projednávají odlišnosti sociálně politického vývoje vybrané oblasti a dávají národním vládám podnět, jakým způsobem by měly být zpracovávány požadavky pracovního práva na mezinárodní

²⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7. str. 59-61

³⁰ Tamtéž, str. 63-64

úrovni. Technická pomoc a pomoc rozvojovým zemím je realizována skrze předávání znalostí a zkušeností v oblasti organizace inspekce práce, odborného vzdělávání, sociálního zabezpečení a pracovního zákonodárství. Do rozvojových zemí jsou vysíláni odborníci, kteří jsou nápomocni při přípravě vnitrostátních pracovněprávních předpisů. Kontrolní činnost provádí Mezinárodní organizace práce dle předem stanovených postupů pomocí speciálně vytvořených orgánů. V případě zjištění nedostatků může organizace využít donucovací nástroje k plnění mezinárodních závazků. Výzkumná, publikační, informační a výchovná činnost je realizována nejen zkoumáním jednotlivých právních úprav pracovních podmínek a sociálních podmínek, ale i zkoumáním působení samotné organizace. Poznatky jsou oficiálně zveřejňovány v publikačních pramenech.³¹

Významným pramenem mezinárodního pracovního práva jsou úmluvy vydávané Mezinárodní organizací práce. Úmluvy mají závaznou povahu a stanovují minimální standardy, v rámci kterých mohou členské státy upravovat danou oblast. Jakmile je úmluva přijata, musí členský stát předložit úmluvu zákonodárnému orgánu. Země, která chce být úmluvou vázána, souhlas vyjádří ratifikací a následně vzniká povinnost učinit opatření, aby bylo vnitrostátní právo v souladu s ustanoveními úmluvy, a o přijatých opatřeních informovat Mezinárodní organizaci práce. Pokud stát nechce úmluvu ratifikovat, je povinností pouze předkládat informace o zákonodárství zabývajícím se otázkou řešenou v úmluvě. Pomocný charakter mají doporučení, která však nepodléhají ratifikaci a nestanovují povinnosti státům učinit konkrétní opatření. Jedinou povinností je předložit doporučení kompetentním orgánům, avšak ty nemusí žádné opatření učinit. Shodně jako u úmluv, jež nebyly ratifikovány, mají státy povinnost informovat organizaci o zákonodárství v oblasti, jíž se doporučení týká. Rezoluce mají nejnižší právní sílu z uvedených tří typů dokumentů. Obsahují názory a stanoviska členů organizace k různým tématům.³²

Mezinárodní organizace práce (dále MOP) přijala okolo 200 úmluv, které lze tematicky rozdělit na úmluvy zabývající se svobodou sdružovat se, právem na kolektivní vyjednávání a tripartitní vyjednávání, zákazem nucené práce, zákazem práce konané dětmi, ochranou zvláštních skupin pracovníků, diskriminací, organizací práce, inspekcí práce, přípravou na budoucí povolání, pracovní dobou,

³¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7. str.65-67

³² Tamtéž, str. 67-69

mzdou, bezpečností a ochranou zdraví při práci, sociální politikou a sociálním zabezpečením.³³ Ochranou mladistvých zaměstnanců se zabývají níže vyjmenované úmluvy.

Úmluva MOP č. 77 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu přijatá roku 1946, v České republice ratifikovaná roku 1980 a publikována pod č. 23/1981 Sb. definuje ve čl. 1 odst. 1 průmyslový podnik jako „a) *doly, lomy a jiné podniky pro těžbu nerostů ze země; b) podniky, kde se výrobky zhotovují, upravují, čistí, opravují, zdobí, dokončují, připravují pro prodej, drtí nebo ničí, nebo v nichž se látky dále zpracovávají, včetně podniků pro stavbu lodí, pro výrobu, přeměnu a přenos elektriny nebo hnací síly jakéhokoli druhu; c) podniky pro stavbu budov a inženýrské stavitelství včetně prací spojených s výstavbou, opravou, údržbou, přestavbou a demolicí; d) podniky pro přepravu osob nebo zboží po silnici, železnici nebo vnitrozemských vodách nebo letecky včetně manipulace se zbožím v docích, na nákladních, přístavištích, ve skladištích nebo na letištích*“. Úmluva zakazuje výkon práce dětmi a mladistvými do 18 let v průmyslovém podniku, ledaže jsou uznáni způsobilí k výkonu takové práce na základě provedeného lékařského vyšetření, které musí být opakováno jednou ročně až do dosažení věku 18 let. Jestliže má být vykonáváno zaměstnání vysoce ohrožující zdraví, lékařská prohlídka a její pravidelné opakování musí být vyžadováno až do dosažení věku 21 let.³⁴

Úmluva MOP č. 78 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi z roku 1946 v naší zemi vyhlášená v roce 1980 a publikována pod č. 24/1981 Sb., se týká mladistvých a dětí zaměstnaných neprůmyslovými pracemi, a to buď za mzdu anebo za úplatu, která je přímá či nepřímá. Pojem neprůmyslové práce je definován negativně a to tak, že jde o všechny ostatní práce, které nebyly zařazeny do kategorie práce v průmyslu, práce v zemědělství nebo práce na moři. Úmluva zakazuje dětem a mladistvým mladším 18 let vykonávat neprůmyslové práce, vyjma pokud byli pro tuto práci uznáni způsobilými po provedení lékařské prohlídky, která musí být každý rok opakována až do dosažení věku 18 let. Pokud by osoba vykonávala zaměstnání vysoce ohrožující zdraví, musí být lékařská prohlídka určující způsobilost k výkonu

³³ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 54-55

³⁴ Úmluva MOP Č. 77 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu

zaměstnání a pravidelné opakování vyšetření prováděno minimálně do 21 let věku.³⁵

Úmluva MOP č. 90 o noční práci mladistvých (průmysl) (revidovaná) přijatá v roce 1948, v České republice ratifikovaná o dva roky později a publikována pod č. 460/1990 Sb. definuje ve čl. 1 odst. 1 průmyslový podnik obdobně jako Úmluva MOP Č. 77 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu. Dalším důležitým pojmem Úmluvy o noční práci mladistvých (průmysl) je termín noc. Nocí rozumí dvanáct po sobě jdoucích hodin, přičemž pro mladistvé do 16 let musí být do noci zahrnut čas mezi desátou hodinou večerní a šestou hodinou ranní. Osobám mladším 18 let se zakazuje práce v noci ve veřejných i soukromých průmyslových podnicích, avšak pro učební poměr nebo odborný výcvik v nepřetržitém provozu může být udělena výjimka osobám starším 16 let za podmínky, že mladistvému bude poskytnut odpočinek v minimálním rozsahu 13 hodin mezi dvěma směnami. Úmluva stanovuje zvláštní režim pro země, v nichž je práce přes den obtížná kvůli podnebí. V těchto zemích může být noc a úsek, v němž je výkon práce zakázán, zkrácen, pokud je mladistvým poskytnut odpočinek přes den.³⁶

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958, v České republice ratifikovaná v roce 1964 a vyhlášená pod č. 465/1990 Sb. se nevztahuje pouze na mladistvé zaměstnance, nýbrž na všechny zaměstnance. Členské státy jsou zavázány k vyhlášení a provádění vnitrostátní politiky, jež odstraní veškerou diskriminaci, a to pomocí prosazování stejných příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání pro všechny. Státy mají spolupracovat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků při prosazování antidiskriminační politiky; vydávat právní předpisy či je naopak derogovat a měnit opatření neslučitelná s touto politikou; zavádět výchovné programy a zabezpečit provádění antidiskriminační politiky při poradenství ve volbě povolání, odborného výcviku či zprostředkování práce; uvádět přijatá opatření a jejich výsledky v každoročních zprávách týkajících se provádění Úmluvy.³⁷

Úmluva MOP č. 123 o minimálním věku (práce v podzemí) přijatá v roce 1965 a v naší zemi ratifikována roku 1968 a ve Sbírce zákonů publikována pod č. 507/1990 Sb. určuje nejnižší možný věk pro zaměstnávání či práci pod zemí

³⁵ Úmluva MOP č. 78 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi

³⁶ Úmluva MOP č. 90 o noční práci mladistvých (průmysl) (revidovaná)

³⁷ Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

v dolech a pod zemí v lomech. Každý stát ratifikující Úmluvu určí nejnižší věk v prohlášení připojeném k ratifikaci, přičemž minimální věk nesmí být nižší než 16 let. Úmluva zavádí povinnost zaměstnavatelů vést záznamy s údaji o osobách, které vykonávají práci v podzemí a nejsou o více než dva roky starší, než je minimální věk. V případě kontroly jsou zaměstnavatelé navíc povinni tyto záznamy poskytnout kontrolním orgánům.³⁸

Úmluva MOP č. 124 o lékařském vyšetření mladistvých (práce pod zemí) z roku 1965, v České republice ratifikovaná roku 1980 a publikována pod č. 25/1981 Sb. zavazuje k tomu, že způsobilost mladistvých do 21 let k výkonu prací podzemí v dolech nebo v podzemí v lomech bude zjišťována pomocí lékařských vyšetření, která se budou muset pravidelně opakovat v období kratším než jeden rok. Úmluva připouští i přijetí jiných opatření dohledu nad zdravotním stavem mladistvých ve věku 18 až 21 let, avšak tato opatření musí být stejná či účinnější než pravidelná lékařská vyšetření.³⁹

Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání přijatá v roce 1973, v České republice ratifikovaná roku 2007 a ve Sbírce mezinárodních smluv vyhlášená pod č. 24/2880 Sb. m. s., stanovuje členským státům povinnost provádět takovou vnitrostátní politiku, jež povede k odstranění dětské práce a zvyšování minimálního věku pro nástup do zaměstnání nebo jeho vykonávání s ohledem na tělesný a duševní rozvoj mladistvých. Nejnižší věk pro zaměstnávání musí být minimálně 15 let s podmínkou dokončené povinné školní docházky, avšak Úmluva připouští i určité výjimky z tohoto obecného ustanovení. V rozvojových zemích může být zprvu stanoven minimální věk na 14 let. Dále dokument umožňuje, aby vnitrostátní zákonodárství povolilo zaměstnávat osoby od 13 do 15 let, popřípadě od 12 do 14 let v rozvojových zemích, i bez splnění povinné školní docházky, pokud výkon zaměstnání nebo práce nebude škodlivý pro jejich zdraví a nebude bránit v plnění školní docházky nebo v účasti na vzdělávacích programech. Tato Úmluva sjednotila výši minimálního věku, která byla původně roztržitě upravena pro různé oblasti v Úmluvě MOP č. 5 o minimálním věku (průmysl) a Úmluvě MOP č. 10 o minimálním věku (zemědělství).⁴⁰

³⁸ Úmluva MOP č. 123 o minimálním věku (práce v podzemí)

³⁹ Úmluva MOP č. 124 o lékařském vyšetření mladistvých (práce pod zemí)

⁴⁰ Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce z roku 1999, v České republice ratifikována o dva roky později a následně publikována pod č. 90/2002 Sb. m. s., ukládá povinnost ratifikujícímu státu, aby zavedl opatření zakazující a odstraňující nejhorší formy dětské práce, za než se považuje otroctví a obdobné praktiky; prostituce a pornografie; využívání dítěte k nezákonným činnostem; práce ohrožující zdraví, bezpečnost nebo morálku dětí. Dítětem se pro účely Úmluvy rozumí všechny osoby před dovršením 18 let života.⁴¹

1.2.2 Organizace spojených národů

Předchůdcem Organizace spojených národů byla Společnost národů založená na základě Versailleské smlouvy shodně jako Mezinárodní organizace práce. Vlastní Organizace spojených národů vznikla 24. října 1945.⁴² Jedná se o mezinárodní organizaci, jejímiž členy jsou nezávislé státy mající za cíl zajištění míru, bezpečnosti a zlepšení životních podmínek pro osoby na celém světě.⁴³ V rámci Organizace spojených národů je přijímáno mnoho dokumentů. Z pohledu ochranného pracovněprávního zákonodárství mladistvých lze za nejdůležitější dokumenty považovat Všeobecnou deklaraci lidských práv; Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech; Mezinárodní pakt o občanských a politických právech; Úmluvu o právech dítěte.

Všeobecná deklarace lidských práv přijatá v roce 1948 prohlašuje občanská, sociální, kulturní, politická a hospodářská práva. Z oblasti pracovního práva je významné zakotvení rovnosti všech a zákazu diskriminace, práva na práci a volbu povolání, vhodné pracovní podmínky, na ochranu před nezaměstnaností, práva na shodnou odměnu za stejnou práci, práva na zakládání odborových organizací a možnosti přistoupení k nim, práva na odpočinek a omezení pracovních hodin, práva na placenou dovolenou. Dokument stanovuje, že děti mají nárok na zvláštní péči a pomoc.⁴⁴ Protože Deklarace je pouze nezávazným a obecným textem, došlo ke konkretizaci a upřesnění jednotlivých práv a svobod v podobě Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jež mají formu mezinárodní smlouvy, a tudíž jsou závazné a státy musí dodržovat povinnosti stanovené v těchto

⁴¹ Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce

⁴² *Historie*. Online. OSN. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/historie/>. [cit. 2023-09-27].

⁴³ Charta OSN

⁴⁴ Všeobecná deklarace lidských práv

dokumentech.⁴⁵ Pakty se detailněji zabývají právy a svobodami prohlášenými Všeobecnou deklarací lidských práv.

Za předchůdce Úmluvy o právech dítěte z roku 1990, v České republice ratifikované o rok později, se považuje Deklarace práv dítěte, která navázala na Ženevskou deklaraci práv dítěte přijatou v roce 1924 tehdejším Společenstvím národů.^{46, 47} Úmluva rozumí dítětem osoby mladší 18 let, jestliže není zletilosti dosaženo dříve podle právního řádu vztahujícího se na dítě. Úmluva stanovuje zákaz diskriminace; povinnosti rodičů; právo na život a rozvoj; právo na život s rodinou, ale i na náhradní rodinnou péči; právo na jméno; právo na státní příslušnost, právo na vlastní totožnost; právo na svobodu projevu; právo na svobodnou volbu povolání; právo svobodného sdružování; právo na soukromí, právo na informace; právo na ochranu před násilím; právo na vzdělání; právo na právní pomoc. Z pohledu pracovního práva je významný článek 32 Úmluvy zakazující vykořisťování dětí a práci, jež může být pro dítě nebezpečná, škodit jeho zdraví, poškozovat vývoj dítěte nebo bránit dítěti ve vzdělání. Pro zabezpečení takové ochrany mají státy především přijmout opatření stanovující minimální hranici pro vstup do zaměstnání, pracovní dobu a pracovní podmínky, sankce pro případ porušení.⁴⁸ Na prosazování Úmluvy se podílí i Dětský fond OSN (UNICEF).⁴⁹

1.2.3 Rada Evropy

Významnou organizací sdružující evropské státy z roku 1949 je Rada Evropy, která se zabývá spoluprací členských států v oblasti podpory demokracie; ochrany lidských a sociálních práv i svobod; řešení problémů společnosti, jakými jsou například diskriminace, nesnášenlivost či xenofobie.⁵⁰

Rada Evropy tvoří smlouvy, jež se stávají pro stát závazné ratifikací. Dvěma nejznámějšími smlouvami jsou Úmluva o ochraně lidských práv a základních

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 37–39

⁴⁶ *Deklarace práv dítěte*. Online. Informační centrum vlády. 2009. Dostupné z: <https://icv.vlada.cz/cz/tema/deklarace-prav-ditete-63749/tmplid-560>. [cit. 2023-09-27].

⁴⁷ *Úmluva práv dítěte*. Online. Národní pedagogický institut České republiky. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/1659/UMLUVA-PRAV-DITETE.html>. [cit. 2023-09-27].

⁴⁸ Sdělení č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte

⁴⁹ *O nás*. Online. UNICEF Česká republika. Dostupné z: <https://www.unicef.cz/o-nas/unicef-ceska-republika/>. [cit. 2023-09-27].

⁵⁰ *Rada Evropy*. Online. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_evrope/rada_evropy/index.html. [cit. 2023-09-27].

svobod z roku 1950 a Evropská sociální charta přijatá roku 1961 a revidovaná roku 1996, jež je pro pracovní právo významnější.⁵¹

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod se zabývá hlavně občanskými a politickými právy jako je například právo na život, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na spravedlivý proces, svoboda projevu, svoboda sdružování nebo zákaz mučení. Pro oblast pracovního práva je významné ustanovení zakazující nucené práce a ustanovení o svobodném odborovém sdružování.⁵² Ochranou mladistvých zaměstnanců se však Úmluva na rozdíl od Evropské sociální charty nezabývá.

Evropská sociální charta je dalším významným dokumentem evropské sociální politiky. Charta zakotvuje, obdobně jako jiné dokumenty, již několikrát zmíněná hospodářská a sociální práva, kterými jsou například právo na práci, právo na spravedlivé a vhodné pracovní podmínky, právo na ochranu zdraví, právo sdružovat se v odborových organizacích a vyjednávat. Ochranné ustanovení o práci dětí a mladistvých obsahuje čl. 7 Evropské sociální charty. Nejnižší věk pro zaměstnání je 15 let, ledaže se jedná o práce lehké, které neohrožují zdraví či vzdělávání. Státy, jež jsou smluvními stranami Charty, mají povinnost stanovit nejnižší věk pro určitá nebezpečná či zdraví ohrožující zaměstnání. Dále je nutné omezit pracovní dobu osob pod 16 let tak, aby nebyl ohrožen jejich rozvoj. Osoby do 18 let nesmí být až na výjimky zaměstnávány nočními pracemi a v některých povoláních musí pravidelně podstupovat lékařské vyšetření.⁵³

1.2.4 Evropská unie

K založení Evropské unie v dnešní podobě došlo podepsáním Smlouvy o Evropské unii, jinak označované jako Maastrichtské, v roce 1992. Důležitým milníkem pro oblast ochrany zaměstnanců bylo v tehdejší Evropském společenství, předchůdci Evropské unie, podepsání Komunitární charty základních sociálních práv pracujících. Přestože Komunitární charta neměla právní závaznost, ovlivnila vývoj pracovního práva tím způsobem, že mnoho sekundárních právních předpisů na Chartu odkazovalo nebo obsahovalo její jednotlivá ustanovení. O pár

⁵¹ *Mise a cíle Rady Evropy*. Online. Rada Evropy. 2013. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/cile-rady-evropy.html>. [cit. 2023-09-27].

⁵² Sdělení č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

⁵³ Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

let později byly principy obsažené v Komunitární chartě základních sociálních práv pracujících přetvořeny do Listiny základních práv Evropské unie.⁵⁴

Amsterodamská smlouva z roku 1997, měnící Smlouvu o založení Evropského společenství, značně rozvinula antidiskriminační legislativu, protože na jejím základě orgány Evropské unie získaly pravomoc přijímat antidiskriminační opatření nejen z důvodu rozlišnosti pohlaví.⁵⁵

Listina základních práv Evropské unie byla vyhlášena roku 2000 a od roku 2009 má na základě přijetí Lisabonské smlouvy stejnou právní sílu jako zakládací smlouvy Evropské unie, je tedy součástí primárního práva. Lisabonská smlouva mimo to nahradila Smlouvu o založení Evropského společenství Smlouvou o fungování Evropské unie a zrevidovala Smlouvu o Evropské unii.^{56, 57} Listina se zabývá ochranou občanských práv a práv v oblasti důstojnosti, svobody, rovnosti, soudnictví a solidarity. Pro pracovněprávní ochranu je nejvýznamnější hlava IV. zabývající se solidaritou. Tato část prohlašuje práva pracovníků na informace a na projednání v podniku, právo kolektivního sdružování, právo na bezplatný přístup ke službám zaměstnanosti, ochranu při neoprávněném propuštění, vhodné pracovní podmínky a ochranu zdraví, nárok na sociální zabezpečení či sociální pomoc, ochranu rodinného života, zákaz dětské práce a ochranu mladistvých při práci.⁵⁸ Listina stanovuje, že věk pro vstup do zaměstnání musí být vyšší než věk, ve kterém se končí povinná školní docházka. Práce vykonávaná mladistvými musí odpovídat jejich věku a nesmí ohrožovat jejich bezpečnost, zdraví, tělesný nebo duševní vývoj. Mladiství musí být chráněni před vykořisťováním a není možné, aby práce narušovala jejich vzdělávání.⁵⁹

Evropské pracovní právo zatím není ustáleným pojmem, neexistuje jeho všeobecná definice.⁶⁰ Základ právní úpravy otázek pracovního práva vychází z primárního práva, především přijímání jednotlivých opatření v určených oblastech. Z textu Smlouvy o fungování Evropské unie dovozujeme pravomoc

⁵⁴ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 18-19

⁵⁵ Tamtéž, str. 19

⁵⁶ *Listina základních práv Evropské unie*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>. [cit. 2024-02-21].

⁵⁷ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 20

⁵⁸ Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/0)

⁵⁹ HURKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7. str. 323-324

⁶⁰ LANDWEHRMANN, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-341-8. str. 27

orgánů přijímat legislativní opatření týkající se minimálních standardů pracovních podmínek, práva na informace, práva na projednání otázek se zástupci zaměstnanců, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, volného pohybu pracovníků a vysílání pracovníků, rovného zacházení při práci.⁶¹ Pro české pracovní právo má v primárním právu velký význam vedle Listiny základních práv Evropské unie čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie zaručující volný pohyb pracovníků v Evropské unii. Občané členských států mají v jiném členském státě právo ucházet se o nabízená pracovní místa a za tím účelem se volně pohybovat na území jiných členských států, za účelem výkonu zaměstnání pobývat na území členského státu a po ukončení zaměstnání zůstat ve členském státě.⁶²

Za nejvýznamnější evropský sekundární právní předpis upravující zaměstnávání mladistvých lze považovat směrnici Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků ze dne 22. června 1994. Směrnice se týká všech osob pod 18 let, které jsou v pracovním poměru anebo uzavřely pracovní smlouvu. Věk pro přijetí do zaměstnání či práce nesmí být nižší než 15 let a zároveň nesmí být nižší než věk, v němž se končí povinná školní docházka. Členské státy mohou vyloučit aplikaci směrnice vnitrostátními předpisy na příležitostné či krátkodobé práce týkající se domácí služby v soukromé domácnosti anebo práci v rodinném podniku, která mladistvému neškodí a není pro něj nebezpečná ani ohrožující. Článek 3 směrnice definuje základní pojmy. Mladistvými se rozumí všechny osoby mladší 18 let, které mají uzavřenou pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru. Děťmi jsou osoby, které nedosáhly 15 let věku anebo nesplnily povinnou školní docházku. Dospívajícím se rozumí osoba mezi 15 a 18 lety, pokud již splnila povinnou školní docházku. Dále směrnice definuje pojem lehké práce, pracovní dobu a dobu odpočinku. Dokument ukládá členským státům povinnost přijímat opatření, jež jsou nezbytná pro zakázání dětské práce. Výjimka může být stanovena pro výkon kulturní, umělecké, sportovní či reklamní činnosti; pro výkon práce dětmi staršími 14 let začleněné do vzdělávacího systému či v rámci stáže; pro výkon lehké práce pro děti od 14 let nebo pro děti od 13 let, pokud je omezen počet pracovních hodin a vnitrostátní právní předpisy vymezují druhy dovolených prací. Zaměstnavatelé mají povinnost přijímat opatření na základě vyhodnocení rizik, která jsou nutná pro ochranu bezpečnosti a zdraví při práci mladistvých pracovníků.

⁶¹ KOMENDO VÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 21

⁶² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7. str. 79-80

Zaměstnavatel má povinnost informovat mladistvé o eventuálních rizicích a přijatých opatřeních týkajících se bezpečnosti a zdraví při práci, a pokud se jedná o děti, musí být informováni i zákonní zástupci. Článek 7 směrnice obsahuje výčet prací, které jsou mladistvým zakázány. Jedná se o práce přesahující tělesné či duševní schopnosti; zahrnující expozici škodlivých látek či záření; znamenající riziko úrazu; ohrožující zdraví z důvodu enormně nízkých či vysokých teplot, hluku anebo vibrací. V následujícím článku směrnice upravuje pracovní dobu. Děti pracující v rámci vzdělávacího systému či v rámci stáže v podniku mohou pracovat maximálně 8 hodin denně a 40 hodin za týden. Během školního roku mimo hodiny školní výuky smí dítě vykonávat práci 2 hodiny denně, 12 hodin týdně. Pokud není školní výuka, práce může být vykonávána dítětem 7 hodin denně a 35 hodin v jednom týdnu. Pokud dítě neplní povinnou školní docházku, smí vykonávat lehkou práci 7 hodin denně, maximálně 35 hodin týdně. Pracovní doba dospívajících činí 8 hodin denně a za týden maximálně 40 hodin. Jestliže mladistvý vykonává práci pro více zaměstnavatelů, dochází ke sčítání pracovních hodin a pracovních dní. Noční práce mezi 22:00 a 6:00 nebo mezi 23:00 až 7:00 jsou dospívajícím zakázané. Pro děti pracující v rámci vzdělávacího systému či v rámci stáže anebo pro děti vykonávající lehké práce platí zákaz nočních prací od 20:00 do 6:00. Směrnice připouští možnost, aby členské státy v určitých případech povolily dospívajícím výkon práce v noci. Článek 10 se zabývá úpravou doby odpočinku. Během každých 24 hodin mají děti pracující v rámci vzdělávacího systému či v rámci stáže anebo děti vykonávající lehké práce nárok na nepřetržitý odpočinek v délce 14 hodin, dospívající v délce 12 hodin. Každých 7 dní musí mít tyto osoby odpočinek v délce 2 dnů. Doba odpočinku může být snížena z technických či organizačních důvodů, avšak nikdy ne méně než na 36 po sobě jdoucích hodin. Přestávky v práci se poskytují všem mladistvým v rozsahu 30 minut, jestliže pracovní doba za jeden den přesáhne 4,5 hodiny. Pokud je to možné, přestávka by měla být poskytnuta v kuse. Článek 13 povoluje členským státům učinit odchylky od omezujících ustanovení v případě vyšší moci, jestliže se jedná o dočasné práce, které nesnesou odkladu a nemohou je vykonat dospělí pracovníci.⁶³

Dále vyjmenované sekundární akty se sice nezaměřují pouze na problematiku zaměstnávání mladistvých, avšak jedná se o předpisy, které

⁶³ Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

dopadají na všechny zaměstnance. Volný pohyb pracovníků je proveden směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států; nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

Neméně důležitým principem, opět vycházejícím z primárního práva, konkrétně ze čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii, čl. 8, 10, 19 a 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, je zásada rovnosti. Již Amsterodamská smlouva zakotvila pravomoc orgánů nynější Evropské unie přijímat antidiskriminační opatření i z jiných důvodů než z rozdílnosti pohlaví. Ze sekundárních aktů obsahujících antidiskriminační ustanovení lze zmínit směrnici Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení; směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Podle čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie mají být pracovní podmínky slušné a spravedlivé. Pracovníci mají mít nárok na určení nejvyšší dovolené pracovní doby, na odpočinek a na placenou dovolenou. Tato práva podrobněji upravuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby; směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, která je rámcovou směrnicí zabývající se bezpečností a ochranou zdraví při práci, na jejímž základě bylo přijato mnoho směrnic upravujících jednotlivé konkrétní činnosti z pohledu bezpečnosti a zdraví při práci.

Zaměstnancům se poskytuje sociální ochrana v případě hromadného propuštění dle směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování

právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění; při platební neschopnosti zaměstnavatele dle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele; při převodu podniku podle směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Právo Evropské unie se zabývá ochranou těch forem práce, jež nejsou pracovním poměrem na dobu neurčitou. Hovoří se o atypických formách zaměstnání či flexibilních anebo prekérních pracovních poměrech.⁶⁴ Částečný pracovní úvazek upravuje směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Pracovní poměr na dobu určitou řeší směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Agenturnímu zaměstnávání se věnují směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání a dále směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

Dočasné vysílání pracovníků při poskytování služeb řeší směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu.

Kolektivní pracovní právo se pojí s právem svobody sdružování vycházejícím z čl. 12 Listiny základních práv Evropské unie. Kolektivní pracovní právo je postaveno na myšlence účasti zaměstnanců vycházející z práva na informace a práva na projednání záležitostí, které se týkají zaměstnavatele, a o rozhodnutích majících dopad na zaměstnance jakožto kolektiv. Proto je právo na informace a projednání specifikováno směrnicí Evropského parlamentu

⁶⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 167

a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství a také směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

Zvláštní právní ochrana je poskytována mateřství, rodičovství, dětem a mladistvým, jak vyplývá z čl. 32 a 33 Listiny základních práv Evropské unie. Tato ochrana vybraných skupin je specifikována směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň; směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Ochrana mladistvých je poskytována již výše zmiňovanou směrnicí Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků ze dne 22. června 1994.

Cílem Evropské unie je i podpora zaměstnanosti, která je prováděna především přijímáním takzvaných hlavních směrů politik zaměstnanosti.⁶⁵ V současné době ke koordinaci politik zaměstnanosti dochází pomocí rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 ze dne 21. listopadu 2022 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

1.3 Právní úprava v ČR

Pramenem pracovního práva jsou na nejvyšší úrovni Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. Ochranu základních hospodářských, sociálních a kulturních práv, velmi důležitých pro pracovní právo, zakotvuje především Listina základních práv a svobod. Jedná se například o právo na svobodnou volbu povolání, právo sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, právo na spravedlivou odměnu, právo na ochranu zdraví a další. Listina obsahuje i výslovnou ochranu mladistvých ve svém článku 29, který zakotvuje právo mladistvých na zvýšenou ochranu při práci, na zvláštní pracovní

⁶⁵ KOMENDO VÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 202

podmínky, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na budoucí povolání, přičemž jednotlivé podrobnosti má stanovit zákon.⁶⁶

Základní úpravu v oblasti pracovního práva obsahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁶⁷ Zákoník práce v úvodní části definuje jednotlivé pracovněprávní vztahy a účastníky těchto vztahů, výkon závislé práce, základní zásady a základní pojmy. Následující část právního předpisu se zabývá pracovní dobou, dobou odpočinku, bezpečností a ochranou zdraví, odměňováním a náhradami výdajů, překážkami v práci, dovolenou, péčí o zaměstnance a otázkami odpovědnosti a náhrady majetkové či nemajetkové újmy. Dvanáctá část upravuje problematiku informování a projednávání, odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poslední části zákoníku práce obsahují definici dalších pojmů, práv a povinností a také přechodná a závěrečná ustanovení.⁶⁸ Z pohledu ochrany mladistvých zaměstnanců lze zákoník práce považovat za nejvýznamnější právní předpis. Nutno poznamenat, že ustanovení týkající se ochrany mladistvých zaměstnanců nejsou obsažena pouze v jedné části zákoníku práce, což způsobuje nepřehlednost a může tak dojít k opomíjení některých práv mladistvých zaměstnanců.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) specifikuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání; přístupu k zaměstnání, povolání, podnikání či jiné samostatně výdělečné činnosti; závislé činnosti; členství a činnosti v organizacích zastupujících zaměstnance nebo profesních komorách; sociálního zabezpečení a sociálních výhod; přístupu ke zdravotní péči, ke vzdělání, ke zboží a službám. § 6 odst. 6 antidiskriminačního zákona stanovuje, že pokud je s osobou mladší 18 let zacházeno odlišně za účelem ochrany, a pokud jsou využity přiměřené a nezbytné prostředky, nejedná se o diskriminaci.⁶⁹

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce upravuje kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů. Zákon zřizuje orgány inspekce práce a určuje jejich postavení jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovněprávních vztahů,

⁶⁶ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁶⁷ *Práce a právo*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>. [cit. 2023-09-27].

⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině. Zákon také stanoví působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Státní úřad inspekce práce a inspektoráty provádějí kontrolu nad dodržováním povinností plynoucích z právních předpisů týkajících se mladistvých zaměstnanců. Zákon výslovně upravuje přestupky zaměstnavatele, kterých se může dopustit v souvislosti se zaměstnáváním mladistvé osoby. Jedná se o zaměstnání mladistvého prací přesčas; prací v noci, pokud se nejedná o výchovu k povolání; pracemi, při kterých je zvýšené riziko úrazu nebo mohou vážně ohrozit bezpečnost a zdraví jiných zaměstnanců či dalších fyzických osob; nepřiměřenými pracemi; neřídí se lékařským posudkem. Pokud mladistvý vykonává práci přesčas nebo práci v noci v rozporu s právními předpisy, inspektor je oprávněn vydat zákaz o výkonu takové práce.⁷⁰

Podrobnějším zajištěním podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zabývá zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Právní předpis explicitně zakazuje práci mladistvých v kontrolovaném pásmu, přičemž výjimka není možná ani v rámci přípravy na budoucí povolání. V kontrolovaných pásmech, která musí být označena a vstup do nich je omezen, se provádí práce s azbestem, karcinogeny a biologickými činiteli. Dle zákona má zaměstnavatel povinnost poskytnout osobě, která je odborně způsobilá k zajištění úkolů v oblasti prevence rizik, potřebné prostředky i dobu nutnou k výkonu těchto úkolů především ve vztahu k mladistvým zaměstnancům.⁷¹

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích) vyjmenovává v § 5 odst. 1 až 2 práce, které jsou zakázané mladistvým, a v § 5 odst. 3 určuje pracoviště, na nichž je mladistvým zakázáno pracovat. Následující odstavec upravuje výjimku ze zakázaných prací

⁷⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁷¹ Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy

a pracovišť.⁷² K interpretaci vyhlášky je nutno použít vyhlášku č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Pro pracovní právo mají význam i další zákony a podzákoné právní předpisy, které se však explicitně nezabývají úpravou vztahů při zaměstnávání mladistvých. Jedná se o zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání upravující uzavírání kolektivních smluv; zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, především hlava IV. upravující posudky, pracovnělékařské služby a nemoci z povolání; zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti chránící zaměstnance v situaci, kdy zaměstnavatel nemůže uspokojit zaměstnance kvůli platební neschopnosti. Pro oblast odměňování má důležitou funkci nařízení vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Okruh osobních překážek v práci dle § 199 odst. 2 zákoníku práce rozšiřuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

1.4 Pojem závislé práce a další související pojmy

Závislou práci definujeme jako „práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ Pod pojem závislé práce se řadí i agenturní zaměstnávání.⁷³

⁷² Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

⁷³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-3538-7. str. 16-24

Subjekty pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec na jedné straně a na druhé zaměstnavatel. Zaměstnavatelem je fyzická anebo právnická osoba, pro kterou zaměstnanec osobně vykonává závislou práci. K nabytí způsobilosti být zaměstnavatelem v případě fyzických osob dochází narozením a způsobilost končí smrtí. To znamená, že způsobilost být zaměstnavatelem není vázán podmínkou věku ani svéprávnosti.⁷⁴ Platnost právního jednání zaměstnavatele v případě fyzické osoby souvisí se svéprávností. Zaměstnavatel jako fyzická osoba starší 18 let s omezenou svéprávností může platně činit pouze právní jednání, která nejsou obsažena v rozhodnutí soudu o omezení svéprávnosti. Zaměstnavatel jako fyzická osoba mladší 18 let, pokud nenabyl plné svéprávnosti uzavřením manželství či přiznáním svéprávnosti, má způsobilost k právním jednáním, která jsou přiměřená rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Právní jednání zaměstnavatele pro svou složitost, závažnost a právní důsledky zpravidla nebude možné podřadit pod zákonné ustanovení, a proto za tohoto zaměstnavatele budou právně jednat zákonní zástupci. Zvláštní situace nastává, pokud nezletilá osoba, která nenabyla plné svéprávnosti, začne samostatně provozovat obchodní závod nebo konat jinou obdobnou výdělečnou činnost. K samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti se vyžaduje souhlas zákonného zástupce a k platnosti je třeba přivolení soudu. Nezletilec, jenž nenabyl plné svéprávnosti, se stává způsobilý k jednáním souvisejícím s touto činností, která bez pochyb zahrnuje otázky pracovněprávních vztahů.⁷⁵ Právnická osoba má způsobilost být zaměstnavatelem od svého vzniku do svého zániku. Shodně je stanovena i způsobilost k právnímu jednání, avšak právnická osoba může na sebe do tří měsíců od svého vzniku převzít jednání, která za ní byla učiněna před jejím vznikem.⁷⁶

Zaměstnancem může být dle § 6 zákoníku práce fyzická osoba, jež se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, jímž jsou pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.⁷⁷ Způsobilost uzavřít pracovněprávní vztah nabývá zaměstnanec dosažením 15 let

⁷⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-3538-7. str. 16-24

⁷⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. str. 39-41

⁷⁶ KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Právní praxe. Praha: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. str. 41

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

věku, avšak za den nástupu do práce nesmí být sjednán den předcházející dni ukončení povinné školní docházky.⁷⁸

Mladistvým zaměstnancem se dle § 350 odst. 2 zákoníku práce rozumí zaměstnanec, který nedosáhl 18 let věku. Pojem mladistvý není nijak spojen se svéprávností. Pokud dojde k nabytí plné svéprávnosti před dosažením 18 let, i přesto se na zaměstnance stále hledí jako na mladistvého a poskytuje se mu zvýšená ochrana. Dolní věková hranice mladistvého zaměstnance v zákoníku práce není výslovně stanovena, avšak můžeme ji dovodit z § 35 občanského zákoníku, dle něhož se nezletilý po dovršení 15 let věku a ukončení povinné školní docházky může zavázat k výkonu závislé práce.⁷⁹ Pojem mladistvého je v různých právních dokumentech definován rozdílně. Například ve směrnici Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků je definice mladistvého obdobná jako v zákoníku práce, shoduje se i pojem dítěte, avšak směrnice navíc obsahuje termín dospívající, který náš zákoník práce nezná.⁸⁰ Úmluva o právech dítěte označení mladistvý neuzivá, pracuje pouze s pojmem dítě.⁸¹ Shodná terminologie je i v Úmluvě MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce.⁸²

Osoby mladší 15 let anebo starší 15 let s nedokončenou povinnou školní docházkou, označované jako děti, smějí vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní anebo sportovní činnost, a to za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výkon činnosti musí být přiměřený věku dítěte, nesmí být pro dítě nebezpečný, ohrožovat jeho vývoj a zabraňovat vzdělávání, školní docházce či možnosti účastnit se výukových programů. Činnost může být vykonávána pro fyzickou anebo právnickou osobu, jež má danou činnost v předmětu činnosti. Posledním předpokladem je získání povolení od krajské pobočky Úřadu práce na základě žádosti zákonného zástupce, opatrovníka dítěte či osoby, do jejíž péče bylo dítě svěřeno soudním rozhodnutím a nese odpovědnost za jeho výchovu.⁸³

⁷⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-3538-7. str. 21-22

⁷⁹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 468

⁸⁰ Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků

⁸¹ Sdělení č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte

⁸² Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce

⁸³ FRINTA, Ondřej. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I (§ 1-654)* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO89_a2012CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7598-656-6

2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

„Zvláštní pracovní podmínky mladistvých je možné vymezit jako soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností, případně právem doporučených plnění především na straně zaměstnavatelů, popřípadě státních orgánů.“⁸⁴

Před vyjmenováním jednotlivých pracovních podmínek mladistvých je nutné seznámit se se zásadami obsaženými v § 1a zákoníku práce. Tyto zásady vyjadřují východiska, která mají být užitá při výkladu a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce.⁸⁵ Zásady slouží také k úpravě použití občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy a je nutné z nich vyjít i při užívání zásady legální licence.⁸⁶

Významnou zásadou uvedenou v § 1a zákoníku práce je zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která omezuje smluvní volnost z důvodu ochrany zaměstnance jakožto slabší strany. Pokud se jedná o děti a mladistvé, těmto se zvláštní ochrana v pracovněprávních vztazích společně s právem na zvláštní pracovní podmínky a právem na pomoc v přípravě na budoucí povolání garantuje na ústavní úrovni v čl. 29 Listiny základních práv a svobod.

Zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce taktéž vychází z ústavního pořádku. V Listině základních práv a svobod, konkrétně ve čl. 28, je zakotveno právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Zajištění vhodných pracovních podmínek spočívá nejen v bezpečnosti práce, ale i v péči o zaměstnance, pracovní době, poskytování benefitů a odměňování.

Čl. 28 Listiny základních práv a svobod dále zaručuje i spravedlivou odměnu za práci, která je další základní zásadou pracovněprávních vztahů. Při výkonu práce dochází k jakési směně práce za odměnu, která by měla odpovídat obtížnosti, kvalitě práce, namáhavosti práce a dosahování výsledků při práci.⁸⁷

Čtvrtou zásadou je zásada řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zásadou se chrání nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec,

⁸⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 468–469

⁸⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2022*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3539-4. str.11

⁸⁶ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

⁸⁷ Tamtéž

protože zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat chování, které by bylo v rozporu s právními předpisy.⁸⁸

Jako poslední zásada se stanovuje, že zaměstnavatel má povinnost zacházet se zaměstnanci rovně a nikoho nediskriminovat. Zaměstnavatel musí přistupovat ke všem zaměstnancům stejně především při přijímání nových zaměstnanců, zajišťování pracovních podmínek, odměňování, kariérním růstu. Zákaz diskriminace neplatí absolutně, rozdílné zacházení je možné v případě zákonných výjimek nebo pokud je pro to z povahy zaměstnání dán věcný důvod.⁸⁹

Těchto pět základních zásad uvedených v § 1a zákoníku práce má normativní význam, nikoliv pouze deklaratorní. Zásady obsahují pravidla, kterými se řídí pracovněprávní vztahy za účelem naplnění základních cílů, jimž odpovídá organizace práce zaměstnance, vytváření vhodných pracovních podmínek a ochrana zaměstnanců při výkonu práce. Výčet zásad je pouze demonstrativní. Právní nauka dovozuje existenci dalších zásad.⁹⁰ V pracovním právu se uplatňují i obecné soukromoprávní zásady a to proto, že pracovní právo je součástí soukromého práva. Ze soukromoprávních zásad užívaných i v oblasti pracovního práva se například jedná o zásadu autonomie vůle, zásadu smlouvy se mají dodržovat, zásadu ochrany dobrých mravů, zásadu neškodit druhému, zásadu zákazu zneužití práva.⁹¹

2.1 Práce zakázané mladistvým

Pro mladistvé zaměstnance platí absolutní zákaz prací přesčas. Prací přesčas se rozumí práce nad rámec stanovené týdenní pracovní dobu plynoucí z rozvrhu práce a vykonávaná mimo rozvrh pracovních směn. Práce přesčas je konána na příkaz zaměstnavatele anebo se zaměstnavatelovým souhlasem. Jestliže se jedná o zaměstnance s kratší pracovní dobou, prací přesčas se rozumí práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, a těmto zaměstnancům zaměstnavatel nemůže práci přesčas nařídít. Protože práce přesčas je mladistvým zakázána

⁸⁸ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Leges [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262I2006CZ. Dostupné v Systému ASPI.

⁸⁹ Tamtéž

⁹⁰ KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Právní praxe. Praha: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. str. 49

⁹¹ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Leges [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262I2006CZ. Dostupné v Systému ASPI.

bezvýjimečně, nepřipadá ani v úvahu, aby ji mladistvý konal se souhlasem nebo na svou žádost.⁹²

Mladiství nesmějí konat práci v noci, tedy mezi 22:00 až 6:00, avšak pokud je práce v noci nezbytná pro výchovu k povolání, může zaměstnanec starší 16 let vykonávat práce v noci, které nesmí trvat déle než jednu hodinu a musí přímo navazovat na práci konanou dle rozvrhu směn přes den. Z toho vyplývá, že mladistvý může konat práci v noci od 22:00 do 23:00 anebo od 5:00 do 6:00. Pokud je to třeba pro ochranu mladistvého, musí být při výkonu práce v noci pod dozorem jiného zletilého zaměstnance.⁹³

Mladistvým jsou zakázány práce konané pod zemí při těžbě nerostů či při ražení tunelů anebo štol. Nesmějí konat práce, jež jsou pro jejich zdraví nepřiměřené, škodlivé anebo nebezpečné kvůli zvláštnostem v jejich věku. Mladiství mají zakázáno konat práce, při kterých jsou ohroženi zvýšenou možností úrazu nebo pokud by výkonem práce vážně ohrožovali bezpečnost a zdraví jiných zaměstnanců anebo dalších fyzických osob. Zákazy určitých prací dokonce mohou být rozšířeny vyhláškou na zaměstnance do 21 let věku.⁹⁴

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

Jednotlivé druhy prací zakázaných mladistvým zaměstnancům stanovuje § 5 odst. 1 a 2 vyhlášky o zakázaných pracích a pracovištích. Mladiství zaměstnanci nesmějí například vykonávat práce, které jsou rizikové; při nichž musí být užívány izolační dýchací přístroje; pojí se s manipulací s těžkými břemeny; dochází k expozici chemickými látkami anebo směsmi; při výrobě léků, léčiv a veterinárních přípravků obsahujících vybrané látky; při výrobě, zpracování a zacházení s výbušninami či výbušnými předměty. Dále mají zakázáno pracovat ve výškách; v uzavřených nádobách a nádržích; ošetřovat zvířata, která vyžadují zvláštní péči nebo pracovat při porážce zvířat na jatkách. Zakázaná pracoviště

⁹² RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

⁹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁴ § 246 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

vyjmenovává § 5 odst. 3 vyhlášky o zakázaných pracích a pracovištích. Zákaz se kupříkladu vztahuje na pracoviště s tlakem vzduchu vyšším než 20 kPa oproti okolnímu atmosférickému tlaku nebo na pracoviště s určitou nižší koncentrací kyslíku v ovzduší.⁹⁵

Zákaz vybraných prací a pracovišť určených vyhláškou však není absolutní. Pokud se mladistvý zaměstnanec připravuje na budoucí povolání, je podroben nepřetržitému odbornému dohledu a je zajištěna postačující ochrana jeho zdraví, smí za těchto podmínek vykonávat zakázané práce.⁹⁶

Na mladistvé zaměstnankyně, jež jsou těhotné, kojí nebo jde o matky do konce devátého měsíce po porodu, se navíc vztahují i zakázané práce v § 2 až 4 vyhlášky o zakázaných pracích a pracovištích.⁹⁷

2.2 Pracovní doba, přestávky v práci a odpočinek po práci mladistvých

Pracovní dobou se rozumí doba strávená na pracovišti nebo mimo pracoviště, během níž zaměstnanec plní pracovní úkoly nebo je povinen úkoly plnit. Jde nejen o dobu, po kterou zaměstnanec opravdu práci vykonává, ale i o dobu, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce na pracovišti dle zaměstnavatelových pokynů.⁹⁸ Do pracovní doby se řadí dále veškeré doby pracovní pohotovosti, včetně té na zavolání, jestliže úroveň omezení zaměstnance dosahuje takové intenzity, že je objektivně a značně ovlivněna možnost libovolně nakládat s časem a věnovat se svým zájmům.⁹⁹ Od pracovní doby je třeba odlišovat týdenní pracovní dobu, kterou se rozumí doba, během níž má zaměstnavatel právo i povinnost práci rozvrhnout, a ve které má zaměstnanec povinnost osobně konat práce dle pokynů zaměstnavatele.¹⁰⁰

Maximální přípustná délka směny mladistvého zaměstnance v jednom dni činí 8 hodin. Jestliže mladistvý zaměstnanec pracuje ve více základních pracovněprávních vztazích, musí být zabezpečeno, aby jeho pracovní doba

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

⁹⁶ Tamtéž

⁹⁷ § 6 tamtéž

⁹⁸ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 306

⁹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2483/2021

nepřekročila 40 hodin týdně. Problém přináší to, že neexistuje žádná oficiální databáze, ve které by si zaměstnavatel mohl ověřit, zda je mladistvý zaměstnan u jiného zaměstnavatele či nikoliv. V praxi zaměstnavatelé tuto skutečnost obvykle zajišťují tím, že mladistvý zaměstnanec učiní čestné prohlášení, že není v žádném dalším pracovněprávním vztahu anebo že součet všech jeho pracovních dob u více zaměstnavatelů je v souladu s maximálním limitem, a dále zaměstnavatel stanoví mladistvému zaměstnanci informační povinnost o jiných pracovněprávních vztazích.¹⁰¹ Zaměstnancům starším 18 let se stanovuje týdenní pracovní doba také v rozsahu 40 hodin za týden, avšak je třeba vzít v potaz skutečnost, že zaměstnanec může konat práci přesčas v rozsahu nejvíce 8 hodin týdně, na rozdíl od mladistvých zaměstnanců, kterým je práce přesčas zakázána, a tudíž může odpracovaná týdenní pracovní doba zaměstnance staršího 18 let věku dosáhnout až 48 hodin.¹⁰²

Úprava pracovní doby je neodmyslitelně spjata s dobou odpočinku. Její definici zákoník práce vyjadřuje negativně tak, že se jedná o dobu, kterou není pracovní doba. Dodržováním doby odpočinku dochází k naplnění práva na uspokojivé pracovní podmínky. Doba odpočinku slouží k ochraně zaměstnance před vlivy dlouhotrvajícího výkonu práce a chrání jeho zdraví. Dobu odpočinku můžeme diferencovat dle účelu, rozložení do časových jednotek, trvání a případně poskytování náhrady odměny za vykonanou práci. Hovoříme o přestávce na jídlo a oddech, nepřetržitým denním odpočinku, nepřetržitým odpočinku v týdnu, svátcích a dovolené.¹⁰³

Přestávka na jídlo a oddech se mladistvému zaměstnanci poskytuje v rozsahu minimálně půl hodiny nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. U zaměstnanců starších 18 let musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta nejdéle po 6 hodinách. Přestávka na jídlo a oddech je dobou odpočinku a nepočítá se do pracovní doby. K výjimce dochází u prací, kdy nelze přerušit provoz, a je zajištěna pouze přiměřená doba na jídlo a oddech, která se započítává do pracovní doby. Tuto výjimku není možné užít v případě mladistvých zaměstnanců, jejichž přestávka na jídlo a oddech je vždy dobou odpočinku. Přestávka na jídlo a oddech nemusí trvat 30 minut nepřetržitě, může být i rozdělena, ovšem jedna část přestávky musí mít alespoň 15 minut v kuse.¹⁰⁴

¹⁰¹ RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

¹⁰² PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 303-304

¹⁰³ Tamtéž, str. 319-326

¹⁰⁴ Tamtéž, str. 320-322

Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnut nepřetržitý denní odpočinek v délce nejméně 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Minimum doby nepřetržitého denního odpočinku u zaměstnanců starších 18 let se stanovuje na 11 hodin, v určitých případech, například v nepřetržitých provozech, při práci přesčas, v zemědělství, může být zkráceno pouze na 8 hodin.

Zaměstnavatel musí mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 48 hodin, zaměstnanci staršímu 18 let v délce nejméně 35 hodin, přičemž těmto zaměstnancům může být nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen ze stejných důvodů, ze kterých může dojít ke zkrácení nepřetržitého denního odpočinku. Týdnem se nerozumí kalendářní týden od pondělí do neděle, nýbrž sedm po sobě jdoucích kalendářních dní, jejichž počátek určí zaměstnavatel zpravidla v rozvrhu týdenní pracovní doby. Nepřetržitý odpočinek v týdnu by měl být určen všem zaměstnancům ve stejný den a měl by zahrnovat neděli, pokud je to možné s ohledem na provoz. Při určování rozvrhu týdenní pracovní doby má zaměstnavatel povinnost respektovat dny pracovního klidu, tedy dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a svátky. V těchto dnech může být práce nařízena pouze výjimečně.¹⁰⁵

Za poslední druh doby odpočinku považujeme dovolenou, během které zaměstnanec nemá povinnost vykonávat práci a nemusí se dostavovat na pracoviště. Právní úprava dovolené poskytnuté mladistvým zaměstnancům se shoduje s úpravou dovolené zaměstnanců starších 18 let.¹⁰⁶ Zaměstnanci v soukromém sektoru mají nárok na čtyřtýdenní dovolenou. Výměra dovolené se stanovuje v týdnech, ale nárok na dovolenou se určuje v hodinách. Nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniká zaměstnanci, pokud byl v pracovním poměru k zaměstnavateli nepřetržitě celý kalendářní rok a v tomto období odpracoval 52násobek týdenní pracovní doby. Jestliže zaměstnanec nesplní tyto podmínky, avšak jeho pracovní poměr trval minimálně čtyři týdny a odpracoval nejméně čtyřnásobek stanovené týdenní pracovní doby, vzniká mu nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.¹⁰⁷ Ustanovení týkající se dovolené se obdobně užije i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s tím, že délka stanovené

¹⁰⁵ RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

¹⁰⁶ *Dovolená*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XDovolena>. [cit. 2024-02-21].

¹⁰⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-3538-7. str. 132-133

týdenní pracovní doby se určuje na 20 hodin týdně, nehledě na to, v jakém opravdovém rozsahu byla práce sjednána a vykonána.¹⁰⁸

Někteří zaměstnanci mají nad rámec dovolené za kalendářní rok nárok na dodatkovou dovolenou. Jedná se o zaměstnance, kteří během celého kalendářního roku konají práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů anebo štol, anebo konají práce zvláště obtížné.¹⁰⁹ Mladiství zaměstnanci však tyto práce nesmějí vykonávat, a proto jim nárok na dodatkovou dovolenou vznikat nebude.

2.3 Povinnosti zaměstnavatelů vůči mladistvým

Zaměstnavatelé mají speciální povinnosti vůči mladistvým zaměstnancům z důvodu ochrany jejich zdraví, bezpečnosti, zajištění správného duševního a fyzického vývoje. Cílem vymezených povinností zaměstnavatele je, aby mladiství mohli získat pracovní zkušenosti a dovednosti v bezpečném a zdraví neohrožujícím prostředí.

2.3.1 Příznivé pracovní podmínky a přiměřená práce

Zaměstnavatel má povinnost mladistvému zaměstnanci zajistit příznivé pracovní podmínky a smí mu přidělovat pouze takovou práci, jež je přiměřená fyzickému a duševnímu rozvoji mladistvého. Jaké práce jsou považovány za přiměřené, není v právních předpisech definováno. Záleží na posouzení zaměstnavatele, které práce pro mladistvého zaměstnance za přiměřené považuje, a to z pohledu fyzické náročnosti, možnosti posouzení vykonávané práce dle věku mladistvého, kvalifikačních předpokladů, rozsahu prací, možných důsledků porušení povinností a vzniku škod. Za nepřiměřené lze obecně považovat práce, které jsou fyzicky náročné, spočívají v monotónní činnosti, vyžadují rychlost anebo déletrvající pozornost, samostatnost rozhodování, složitou organizaci práce a podobně. Při posuzování přiměřenosti prací je nutné vzít v úvahu i dosažené vzdělání, praxi a pracovní zkušenosti mladistvého.¹¹⁰

Jestliže mladistvý zaměstnanec nesmí vykonávat práci, pro niž se mu dostalo výchovy k povolání, protože se jedná o práci zakázanou mladistvým anebo dle lékařského posudku práce ohrožuje jeho zdraví, vzniká zaměstnavateli povinnost poskytnout mladistvému zaměstnanci jinou přiměřenou práci do doby,

¹⁰⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

¹⁰⁹ § 215 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁰ LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-276-9. str.61-62

než bude mladistvý smět zakázanou prací vykonávat. Pokud je to možné, jiná přiměřená práce by měla odpovídat kvalifikaci mladistvého zaměstnance.¹¹¹

V souvislosti s přiměřeností práce je zajímavé to, že zákoník práce explicitně nezakazuje, aby byl mladistvý vedoucím zaměstnancem. S ohledem na množství povinností vedoucího zaměstnance, nutnost vysoké rozumové vyspělosti a úrovně odpovědnosti lze dovodit, že být vedoucím zaměstnancem nelze považovat za výkon přiměřené práce. Možná by bylo vhodné, aby právní úprava výslovně zakazovala výkon takové práce mladistvým zaměstnancům. Obdobný problém přináší i zastupování zaměstnavatele. Zaměstnanec může zastupovat zaměstnavatele v obvyklém rozsahu vzhledem k pracovnímu zařazení a funkci, tedy účinně právně jedná vůči třetím osobám a nese odpovědnost z takového jednání. I v tomto případě se jedná o porušení povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat mladistvé zaměstnance přiměřenými pracemi, avšak kvůli právní jistotě by bylo lepší mladistvé zaměstnance z těchto ustanovení výslovně vyloučit.¹¹² Za nepřiměřenou práci je možné v určitých případech považovat i vyslání na pracovní cestu, a to z toho důvodu, že čas strávený na cestě se nezapočítává do pracovní doby. V praxi může docházet k tomu, že mladistvý zaměstnanec stráví pracovní cestou a následným výkonem práce značně delší dobu, než je 8 hodin za den, což může pro mladistvého zaměstnance znamenat nepřiměřenou zátěž. Kvůli ochraně mladistvých zaměstnanců by bylo vhodné včlenit do zákoníku práce ustanovení o tom, že doba strávená na cestě a výkon práce nesmí přesáhnout 8 hodin denně.¹¹³

Ochranu mladistvého zajišťuje i povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací opatření, která souvisejí s vytvářením podmínek pro zaměstnávání mladistvých. Projednány musí být i otázky týkající se péče o zaměstnance, možného vylepšení hygieny práce a pracovních podmínek, organizace sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.¹¹⁴

2.3.2 Lékařské vyšetření

Zaměstnavatel nese povinnost zabezpečit mladistvému lékařské vyšetření před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a pravidelně

¹¹¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 470

¹¹² LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-276-9. str. 95-96

¹¹³ Tamtéž, str. 75-76

¹¹⁴ § 287 odst. 2 písm. f) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

dle potřeby, avšak nejméně jednou ročně. Náklady lékařského vyšetření hradí zaměstnavatel mladistvému uchazeči o zaměstnání vždy i za situace, kdy nedojde k uzavření pracovněprávního vztahu. Dovozuje se, že tyto povinnosti zaměstnavatele, spolu s dalšími povinnostmi zaměstnavatele vůči mladistvým stanovenými v § 243 až § 247 zákoníku práce, se obdobně vztahují i na výkon práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.¹¹⁵

Mladistvý zaměstnanec je povinen podrobit se lékařskému vyšetření, které mu zaměstnavatel nařídí. Lékařský posudek je pro zaměstnavatele závazný a zaměstnavatel smí mladistvému zaměstnanci ukládat pouze pracovní úkoly v souladu s posudkem.¹¹⁶

Pokud porovnáme vstupní lékařskou prohlídku u mladistvého a u osoby starší 18 let, shodně má zaměstnavatel povinnost před vznikem pracovního poměru zajistit vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance, avšak při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vstupní lékařská prohlídka provádí pouze ve vybraných případech dle § 59 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Rozdíl je i v hrazení nákladů, kdy uchazečům o zaměstnání starších 18 let hradí zaměstnavatel vstupní pracovní prohlídku pouze v případě, pokud dojde k uzavření pracovněprávního vztahu.¹¹⁷

2.3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Povinností zaměstnavatele je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví všech zaměstnanců při práci s ohledem na možná rizika ohrožení života a zdraví. Organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizik se vytváří bezpečné a neohrožující pracovní podmínky a prostředí.

Zaměstnavatel má vůči mladistvým zaměstnancům zvýšenou informační povinnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nutností je, aby

¹¹⁵ RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

¹¹⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

¹¹⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém Beck-online]. Praha: C. H. Beck [cit. 2024-02-02]. Dostupné v Systému Beck-online. ISBN: 978-80-7676-388-3

mladistvému zaměstnanci byly poskytnuty dostatečné a přiměřené informace a pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹¹⁸

Všem zaměstnancům při nástupu do práce, nikoliv pouze mladistvým, musí zaměstnavatel zajistit školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Školení musí být dále zajištěno v případech, kdy dochází ke změně pracovního zařazení či druhu práce; pokud je zavedena nová technologie anebo změněny výrobní či pracovní prostředky anebo technologické nebo pracovní postupy; v situacích, které podstatně mohou ovlivnit nebo ovlivňují bezpečnost a ochranu zdraví při práci.¹¹⁹

2.3.4 Odměna za práci

Všem zaměstnancům, tedy jak mladistvým, tak i osobám starším 18 let, přísluší u téhož zaměstnavatele za stejnou práci či za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohody. Stejná práce či práce stejné hodnoty se posuzuje dle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a výsledků práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se odvíjí od vzdělání, znalostí a dovedností, složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí obtížnosti, odpovědnosti, nepříznivých vlivů na organismus. Náročnost pracovních podmínek plyne především z rozvrhu pracovní doby, působení negativních vlivů pracovního prostředí a jeho rizikovosti. Pracovní výkonnost závisí na intenzitě a kvalitě odvedené práce, pracovních schopnostech, pracovní způsobilosti. Výsledek práce je určen množstvím a kvalitou práce.¹²⁰ Na základě uvedených kritérií pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty lze dovést, že mladiství zaměstnanci budou mít zpravidla nižší odměnu za práci oproti dospělým zaměstnancům z důvodu menších znalostí, dovedností, zkušeností a praxe, především proto, že počet odsloužených let se neodmyslitelně pojí se zkušenostmi a umožňuje zaměstnanci lepší plnění jeho pracovních úkolů. Zaměstnavatel není povinen zdůvodnit či prokázat to, jaký význam má délka praxe pro plnění pracovních úkolů, ledaže by byly předloženy vážné skutečnosti vzbuzující

¹¹⁸ STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

¹¹⁹ § 103 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁰ § 110 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

závažnou pochybnost, že počet odsloužených let umožňuje zaměstnanci lepší plnění jeho úkolů.¹²¹

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce výslovně zakazoval zaměstnavateli užívat způsob odměňování prací, kdy jsou mladiství zaměstnanci ohroženi vyšším nebezpečím úrazu, pokud by jeho použitím pro zvyšování pracovních výsledků takové ohrožení mladistvému zaměstnanci vznikalo.¹²² Aktuálně účinný zákoník práce obsahuje obdobné ustanovení, které se však vztahuje na všechny zaměstnance, nikoliv pouze na zaměstnance mladistvé.¹²³

2.3.5 Evidence mladistvých zaměstnanců

Zaměstnavatel má povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, jež zaměstnává. V seznamu musí zaměstnavatel uvést jméno a příjmení, datum narození a druh práce vykonávaný mladistvým zaměstnancem.¹²⁴

Na evidenční povinnost nemá vliv forma pracovněprávního vztahu, doba trvání pracovněprávního vztahu ani délka pracovní doby.¹²⁵

Vhodné by bylo vytvoření centrální evidence mladistvých zaměstnanců, aby mohly být prováděny cílené kontroly zaměřené na dodržování pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců.

2.4 Odpovědnost mladistvého zaměstnance za škodu

Sám zaměstnavatel nese rizika spojená s výkonem práce, která nesmí přenášet na zaměstnance, avšak každý zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu způsobenou v případě, že zaviněně poruší povinnosti během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká i při porušení povinnosti k odvrácení škody.

Zvláštní typ odpovědnosti představuje odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Jedním z předpokladů vzniku odpovědnosti je v obou

¹²¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. října 2006, ve věci C-17/05, B. F. Cadman v. Health & Safety Executive

¹²² § 166 odst. 2 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

¹²³ § 103 odst. 1 písm. k) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁴ LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-276-9. str. 64

¹²⁵ BOGNÁROVÁ, Věra. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

případech uzavření písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Žádný z druhů dohod o odpovědnosti nesmí být uzavřen přede dnem dosažení 18. roku věku zaměstnance. Dohodu platně nemůže uzavřít ani zaměstnanec starší 18 let s omezenou svéprávností, a to ani v případě, že by za něj uzavřel dohodu zástupce.¹²⁶

2.5 Zásah zákonného zástupce do pracovněprávního vztahu

V současné době nemá zákonný zástupce žádné možnosti, jak zasahovat do pracovněprávního vztahu mladistvého zaměstnance. Mladistvý zaměstnanec je považován za rovnocenného účastníka pracovněprávního vztahu a má právo rozhodovat sám o svých záležitostech. Dřívější právní úprava však byla odlišná.

Dle § 164 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce bylo nutné, aby zaměstnavatel opatřil vyjádření zákonného zástupce, pokud mělo dojít k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým zaměstnancem. Dle § 164 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musela být tato skutečnost oznámena zákonnému zástupci. Jestliže měl být pracovní poměr ukončen dohodou, byl zaměstnavatel povinen obstarat vyjádření zákonného zástupce. Jestliže však u mladistvého zaměstnance došlo k nabytí plné způsobilosti k právním úkonům (v dnešní terminologii svéprávnosti), toto ustanovení se na něj nevztahovalo, protože v takovém případě žádného zákonného zástupce neměl.¹²⁷

Omezenější možnost zásahu zákonného zástupce do pracovněprávního vztahu mladistvého byla zachována i v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákonný zástupce mladistvého zaměstnance mladšího 16 let měl právo okamžitě zrušit pracovní poměr, dohodu o provedení práce anebo dohodu o pracovní činnosti toho zaměstnance, jestliže to bylo nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje či zdraví. Pro platnost okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu mladistvého zaměstnance se vyžadovalo přivolení soudu.¹²⁸ Toto ustanovení však ke dni 28. února 2017 pozbylo účinnosti.

¹²⁶ HORNA, Vladimír a HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

¹²⁷ SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-090-7. str. 274

¹²⁸ Zrušený § 56a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3 Vykonávání práce mladistvými

Výkon zaměstnání ovlivňuje pozitivně i negativně život mladistvého, přičemž míra ovlivnění souvisí s rozsahem vykonávané práce. Mladiství v zaměstnání získávají mnoho zkušeností a dovedností, učí se odpovědnosti a samostatnosti, zlepšují se jejich organizační i komunikační schopnosti. Na druhou stranu práce v nevhodných podmínkách může negativně ovlivnit duševní i fyzický rozvoj, nadměrný stres a psychická zátěž mohou vést k psychickým problémům a vyčerpání, nedostatek volného času může ohrozit plnění školních povinností.¹²⁹ Proto je důležité, aby byly dodržovány všechny povinnosti zaměstnavatelů přispívající k příznivému vlivu zaměstnání na mladistvého.

§ 3 zákoníku práce stanovuje, že závislá práce musí být, pokud není zvláštním právním předpisem určeno jinak, vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, za který se považuje pracovní poměr, právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti.¹³⁰ Přestože není vyloučeno, aby zaměstnavatelé zajišťovali plnění běžných úkolů plynoucích z předmětu jejich činnosti jinak než prostřednictvím zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu, není možné, aby osoby konaly pro zaměstnavatele závislou práci na základě jiné smlouvy než pracovní smlouvy, dohody o provedení práce anebo dohody o pracovní činnosti, protože by se jednalo o výkon nelegální práce.¹³¹

Mladistvý zaměstnanec smí uzavřít jakýkoliv pracovněprávní vztah, avšak při uzavírání pracovněprávního vztahu a sjednávání obsahu tohoto vztahu se nesmí opomenout zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.

Zaměstnanec může s tímž zaměstnavatelem uzavřít více pracovněprávních vztahů, avšak nesmí v nich vykonávat stejný druh práce. Jestliže mladistvý zaměstnanec pracuje ve více základních pracovněprávních vztazích, bez ohledu na to, zda se jedná o téhož zaměstnavatele či více zaměstnavatelů, dochází ke sčítání pracovních dob.¹³²

¹²⁹ FOUCHÉ, Christina; ELLIOT, Kim; MUNDY-MCPHERSON, Stuart; JORDAN, Vanessa; BINGHAM, Tricia. *The Impact of Youth Work for Young People: A Systematic Review for the Health Council of New Zealand and the Ministry of Youth Development*. Nový Zéland, 2010.

¹³⁰ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020

¹³² RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

3.1 Společné znaky pracovněprávních vztahů

Pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr mají některé společné znaky, ale v detailech se liší. Předmětem pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce, avšak u dohody o provedení práce dohody o pracovní činnosti může být tento znak výrazně zeslaben, protože se jedná o práce, které jsou svým rozsahem, trváním nebo povahou spíše příležitostné.¹³³

Pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně. S účinností od 1. října 2023 mohou být pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, jejich změny anebo dohody o jejich rozvázání uzavřeny pomocí sítě či služby elektronických komunikací, přičemž zaměstnavatel má povinnost jejich vyhotovení zaslat na elektronickou adresu zaměstnance, kterou pro takový účel zaměstnavateli písemně sdělil. Zaměstnanec může od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti uzavřených prostřednictvím sítě či služby elektronické komunikace písemně odstoupit do 7 dnů od uzavření, jestliže dosud nebylo započato s plněním. Pracovněprávní jednání učiněné prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací se považuje za písemnou formu. Nedodržení písemné formy způsobuje neplatnost jednání, kterého se lze dovolávat pouze do doby započetí výkonu práce.¹³⁴

Pro skončení pracovněprávních vztahů platí rozdílná pravidla, avšak společné je, že zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, právního vztahu založeného dohodou o provedení práce, právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, jestliže tato založila účast na nemocenském pojištění dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí či exekuce ve formě srážek ze mzdy. Vydání potvrzení o zaměstnání představuje obligatorní povinnost zaměstnavatele, zaměstnanec si o vydání potvrzení nemusí žádat. Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o vydání posudku o pracovní činnosti týkající se hodnocení zaměstnancovy práce, kvalifikace, schopností a skutečností majících souvislost s výkonem práce. Lhůta

¹³³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2017. Dostupné z: www.beck-online.cz. str. 354

¹³⁴ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

pro vydání pracovního posudku činí 15 dnů v době 2 měsíců před skončením zaměstnání, dříve není zaměstnavatel k vydání pracovního posudku povinen. Pracovní posudek se vydává bez ohledu na to, v jakém pracovněprávním vztahu byla práce vykonávána.¹³⁵

3.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je dominantním pracovněprávním vztahem v porovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³⁶ Dle zákoníku práce by měl zaměstnavatel zajistit plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, a nikoliv zaměstnanci konajícími práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Toto ustanovení se v praxi chápe pouze jako doporučení, se kterým se nepojí žádné sankce při nedodržení.¹³⁷

Pracovní poměr se zakládá uzavřením pracovní smlouvy, jejímiž smluvními stranami jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, anebo na základě jmenování ve výslovně stanovených případech.¹³⁸ Vznik pracovního poměru na základě jmenování nebude v případě mladistvých zaměstnanců obvyklý, protože se zpravidla jedná o náročnější pracovní pozice vyžadující určitou kvalifikaci a zkušenosti. Z toho důvodu se tato diplomová práce bude nyní věnovat pouze pracovní smlouvě, nikoliv jmenování.

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání a musí dojít k písemnému uzavření, jak již bylo zmíněno. Kromě formy musí pracovní smlouva splnit i obsahové náležitosti. Musí být ujednáno druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Druh práce stanovující, jaké práce je zaměstnanec povinen konat, může být sjednáno úžeji i širěji, avšak nikdy natolik široce, že by zaměstnanci bylo možno přidělit jakoukoliv práci. Místem výkonu práce se určuje, kde bude zaměstnanec pracovat. Lze sjednat konkrétní adresou, vymezením širšího území,

¹³⁵ MORÁVEK, Jakub. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

¹³⁶ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 215

¹³⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-3538-7. str. 154

¹³⁸ Tamtéž, str. 31

anebo může být sjednáno i více pracovních míst, avšak toto musí plynout z charakteru práce. Dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr.^{139, 140, 141}

Pokud by nastala situace, že by byla pracovní smlouva sjednána neplatně, může dojít ke vzniku faktického pracovního poměru. Faktickým pracovním poměrem se rozumí právní vztah mezi fyzickou osobou a „zaměstnavatelem“ vznikající tím, že fyzická osoba pro „zaměstnavatele“ s jeho vědomím a dle jeho pokynů koná závislou práci, i když není platně sjednána pracovní smlouva. Při posuzování toho, zda a případně kdy došlo k uzavření pracovní smlouvy, jsou rozhodná objektivní zjištění o skutečnostech, s nimiž se dle právní normy pojí vznik pracovní smlouvy, a nikoliv subjektivní představy o vzniku pracovního poměru. Shodný postup lze dovodit i v případě neplatného sjednání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.¹⁴²

Do 7 dnů ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o názvu a sídle, případně jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele; označení druhu práce a místa výkonu práce; zkušební době; postupu při rozvázání pracovního poměru a o výpovědní době; odborném rozvoji, jestliže je zaměstnavatelem zabezpečován; stanovené týdenní pracovní době, včetně způsobu jejího rozvržení, a délce vyrovnávacího období, jestliže se uplatňuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby; rozsahu trvání nepřetržitého denního odpočinku, nepřetržitého odpočinku v týdnu a o přestávkách v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené době na oddech a jídlo; odměně za vykonanou práci; kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky zaměstnanců; orgánu sociálního zabezpečení, jemuž se odvádí pojistné na sociální zabezpečení. Zaměstnanci nemusí být tyto údaje písemně sděleny zaměstnavatelem do 7 dnů ode dne vzniku pracovního poměru, jestliže jsou obsaženy v pracovní smlouvě, případně lze některé informace nahradit odkazem na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.¹⁴³

Zaměstnanec musí být seznámen s písemným rozvrhem pracovní doby a s jeho změnou minimálně 2 týdny předem, nedohodnou-li se zaměstnanec

¹³⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

¹⁴⁰ DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém Beck-online]. Praha: C. H. Beck [cit. 2024-02-02]. Dostupné v Systému Beck-online. ISBN: 978-80-7676-388-3

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019

¹⁴³ § 37 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

se zaměstnavatelem na odlišné době seznámení. U konta pracovní doby se doba seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby zkracuje na 1 týden.¹⁴⁴ Způsob a forma, kterou má být zaměstnanec seznámen s písemným rozvrhem pracovní doby a jeho případnou změnou, nejsou přímo stanoveny a není nutné, aby rozvrh týdenní pracovní doby byl zaměstnanci předán vždy v písemné podobě. Jestliže je rozvrh týdenní pracovní doby obsažen v pracovním řádu či jiném vnitřním předpisu přístupném zaměstnancům, stačí, že je s nimi zaměstnanec seznámen. Obdobně lze postupovat i za situace, kdy má rozvrh týdenní pracovní doby formu písemného pokynu zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec možnost se s tímto písemným pokynem seznámit.¹⁴⁵

Během trvání pracovního poměru může dojít ke změně některého prvku pracovněprávního vztahu. V případě změny subjektu lze připustit změnu zaměstnavatele. Změna objektu nemůže proběhnout, protože objektem je výkon závislé práce a kdyby došlo ke změně chování, nejednalo by se o pracovní poměr. Nejčastěji dochází ke změně obsahu pracovního poměru, konkrétně ke změně druhu práce nebo místa výkonu práce. Obecným předpokladem změny je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak v případech výslovně stanovených zákonem může dojít k jednostranné změně.¹⁴⁶ U mladistvých zaměstnanců bude nejčastěji docházet k převedení na jinou práci z důvodu zmiňované povinnosti zaměstnavatele poskytnout mladistvému zaměstnanci jinou přiměřenou práci v případě nemožnosti konat práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání. V tomto případě změny pracovního poměru nebude nutný souhlas zaměstnance, půjde o jednostrannou změnu pracovního poměru, jelikož zaměstnavatel bude plnit zákonem uloženou povinnost.¹⁴⁷

Ochranu zaměstnance i zaměstnavatele plní úprava skončení pracovního poměru, která taxativně stanovuje způsoby jeho ukončení. Způsoby ukončení lze rozdělit na ukončení pracovního poměru z důvodu právního jednání subjektů pracovního poměru, právní události anebo úředního rozhodnutí. Mezi právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení, zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Právními událostmi majícími za následek skončení pracovního

¹⁴⁴ § 81 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2017. Dostupné z: www.beck-online.cz. str. 184–186

¹⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

poměru jsou smrt zaměstnance; smrt zaměstnavatele, pokud nedojde k pokračování v živnosti; uplynutí doby v případě pracovního poměru na dobu určitou. Ukončení pracovního poměru úředním rozhodnutím představuje zvláštní důvod skončení pracovního poměru cizinců či fyzických osob bez státní příslušnosti.¹⁴⁸

3.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují flexibilnější formu zaměstnávání mající doplňkový charakter k pracovnímu poměru. Cílem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je usnadnit zaměstnavatelům plnění jejich činnosti v případech, kdy by nebylo účelné uzavírat pracovní poměr pro menší rozsah práce, nepravidelnost jejího výkonu či její specifický charakter. Rozsáhlá smluvní volnost, kterou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr přinášejí, se projevuje ve slabší ochraně zaměstnance. Nutno však konstatovat, že novelami zákoníku práce účinnými od 1. října 2023 a 1. ledna 2024 došlo ke značnému omezení smluvní volnosti uplatňující se u obou typů dohod. Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nemá ze zákona garantována mnohá práva, která má zaměstnanec v pracovním poměru. Použití ustanovení, která se ze zákona nevztahují na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, mohou však zaměstnanec se zaměstnavatelem smluvně sjednat. Na výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje úprava převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, skončení pracovního poměru, odměňování, cestovních náhrad a náhrad nákladů při výkonu práce na dálku.¹⁴⁹ Novelizace zákoníku práce mají za cíl zamezit bezdůvodnému upřednostňování dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti před pracovním poměrem, a proto postupně došlo k zúžení okruhu výjimek, které se nevztahují na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dříve se na práci konanou na základě dohod nevztahovala ustanovení upravující pracovní dobu a dobu odpočinku, dovolenou, překážky v práci na straně zaměstnance, avšak zaměstnanec stále nemá nárok na náhradu odměny z dohody z důvodu jiné důležité osobní překážky v práci a překážky z důvodu obecného zájmu.¹⁵⁰

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2017. Dostupné z: www.beck-online.cz. str. 195–205

¹⁴⁹ BĚLINA, Tomáš. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

¹⁵⁰ § 77 odst. 8 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zaměstnancům konajícím práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu v písemně vypracovaném rozvrhu pracovní doby. S rozvrhem pracovní doby, případně se změnou rozvrhu, musí být zaměstnanec seznámen nejméně 3 dny před počátkem první směny nebo období, na které se pracovní doba rozvrhuje. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout jinou dobu seznámení.¹⁵¹

Zaměstnavatel má povinnost písemně informovat zaměstnance o názvu a sídle, případně jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, označení dohodnuté práce a jejím místě výkonu, výměře dovolené, zkušební době, jestliže je sjednána, rozvázání právního vztahu založeného na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, odborném rozvoji, rozsahu pracovní doby, délce nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, přestávkách na jídlo a oddech, poskytované odměně z dohody, kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky zaměstnanců, jakému orgánu je odváděno pojistné na sociální zabezpečení. Písemná informace musí být poskytnuta zaměstnanci nejpozději do 7 dnů ode dne zahájení výkonu práce. Zaměstnavatel informační povinnost nemá, pokud jsou údaje obsaženy v dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti. Vybrané informace mohou být nahrazeny odkázáním na právní předpis, vnitřní předpis anebo kolektivní smlouvu.¹⁵²

Pokud právní vztah založený dohodou v posledních 12 měsících u zaměstnavatele trval minimálně po dobu 180 dní, může zaměstnanec písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel má však pouze povinnost zaměstnanci do 1 měsíce písemně odpovědět, pracovní poměr s ním uzavřít nemusí.¹⁵³

Způsob rozvázání pracovněprávního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se primárně ponechává na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže způsob zrušení dohody nebyl sjednán, lze právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti ukončit dohodou zaměstnance a zaměstnavatele ke sjednanému dni, výpovědí s patnáctidenní lhůtou začínající dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně anebo okamžitým zrušením. Pro zrušení právního vztahu výpovědí nebo okamžitým zrušením se vyžaduje písemná forma. Výpověď může být dána

¹⁵¹ § 74 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵² § 77a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵³ § 77 odst. 4 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

z kteréhokoliv důvodu anebo důvod nemusí vůbec obsahovat, avšak zaměstnanec může písemně požádat zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi do 1 měsíce ode dne doručení výpovědi, pokud má za to, že dostal výpověď z toho důvodu, že se domáhal práva na informace, práva na písemné rozvíření pracovní doby, práva na odborný rozvoj, požádal zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, žádal upravení pracovních podmínek, chtěl čerpat mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou anebo takovou dovolenou čerpal či pečoval anebo ošetřoval jinou fyzickou osobu. Okamžité zrušení obou typů dohod musí být v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr výslovně sjednáno a může být pouze z důvodů, pro které je možné zrušit pracovní poměr. Pracovní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti může dále skončit například smrtí zaměstnance či uplynutím sjednané doby.^{154, 155}

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce v § 232 odst. 2 chránil mladistvé před uzavřením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ustanovením, jež umožňovalo uzavření dohody pouze v případě, pokud nebude ohrožen zdravý vývoj mladistvého či jeho výchova k povolání.¹⁵⁶

3.3.1 Dohoda o provedení práce

Zákoník práce stanovuje jako podstatné obsahové náležitosti dohody o provedení práce sjednanou práci a dobu, na niž se dohoda uzavírá. S účinností do 30. září 2023 byla jedinou obsahovou náležitostí pouze doba, na kterou se dohoda uzavírá, a vzhledem k povaze právního vztahu se pouze dovozovalo, že dohoda by měla navíc obsahovat i druh práce a rozsah vykonávané práce.¹⁵⁷ Obvykle se v dohodě o provedení práce sjednává výše odměny. Přestože se nejedná o podstatnou náležitost dohody, zákoník práce stanovuje v § 138, že výše odměny z dohody a podmínky poskytování odměny se sjednávají v samotné dohodě. Není však vyloučeno, aby odměna byla sjednána jakýmkoliv jiným dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, anebo aby byla stanovena zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu anebo určena ve výměru stanovujícím odměnu z dohody o provedení práce.¹⁵⁸ S účinností od 1. října 2023

¹⁵⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 513-514

¹⁵⁵ § 77 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵⁶ SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-090-7. str. 410-411

¹⁵⁷ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 512

¹⁵⁸ BĚLINA, Tomáš. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3

mají osoby činné na základě dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti nárok na příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu, v neděli či ve svátek.¹⁵⁹

Rozsah práce, na niž se uzavírá dohoda o provedení práce, nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce. Pokud zaměstnanec vykonává práci na základě více dohod o provedení práce u stejného zaměstnavatele, dochází ke sčítání jednotlivých dob. Pro sčítání dob není rozhodné, zda se jedná o práce stejného druhu nebo jiného. Dohoda o provedení práce se sjednaným rozsahem práce nad 300 hodin ročně by byla neplatná, avšak z hlediska obsahu by mohla být posuzována jako dohoda o pracovní činnosti anebo pracovní smlouva.¹⁶⁰

3.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Podstatnou obsahovou náležitostí dohody o pracovní činnosti je sjednaná práce, rozsah pracovní doby a doba, na niž se dohoda uzavírá. Shodně s dohodou o provedení práce je obvyklou náležitostí dohody o pracovní činnosti taktéž ujednání o odměně, která však i v tomto případě může být platně sjednána jiným dvoustranným právním jednáním mezi subjekty dohody, stanovena vnitřním předpisem či určena výměrem určujícím odměnu z dohody o pracovní činnosti.

Uzavřením dohody o pracovní činnosti se lze zavázat k rozsahu práce nepřesahujícímu v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah výkonu práce se posuzuje za dobu trvání dohody, nejdéle ale za vyrovnávací období v délce 52 týdnů. To znamená, že v některých týdnech může dojít k překročení poloviny stanovené týdenní pracovní doby, avšak doba výkonu práce v průměru za dobu trvání dohody, případně za vyrovnací období 52 týdnů, nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby.¹⁶¹

3.4 Agenturní zaměstnávání

Za specifický právní vztah, v němž dochází k výkonu závislé práce, se považuje agenturní zaměstnávání. Podstata tkví v tom, že zaměstnavatel v podobě agentury práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, označenému jako uživatel. Agentura práce se zavazuje v pracovní smlouvě či v dohodě o pracovní činnosti svému zaměstnanci,

¹⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2017. Dostupné z: www.beck-online.cz. str. 356-358

¹⁶¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 511-512

že mu v souladu s pracovní smlouvou či dohodou o pracovní činnosti zajistí dočasný výkon práce u uživatele. Zaměstnanec se zavazuje konat práci dle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, kterou uzavírá agentura práce a uživatel. Na dohodu agentury práce s uživatelem se klade požadavek písemné formy a její podstatné obsahové náležitosti určuje § 308 odst. 1 zákoníku práce. K dočasnému výkonu práce agentura práce přidělí zaměstnance k uživateli na základě písemného pokynu, jehož obsah stanovuje § 309 odst. 2 zákoníku práce.¹⁶²

Dle § 309 odst. 1 zákoníku práce „*po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele*“.¹⁶³

Mezi uživatelem a zaměstnancem přiděleným agenturou práce nevzniká základní pracovněprávní vztah, protože ten má zaměstnanec uzavřen s agenturou práce. Mezi uživatelem a k němu přiděleným zaměstnancem agentury dochází k faktickému vztahu během přidělování pracovních úkolů a jejich výkonu.¹⁶⁴

Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než podmínky, které má nebo by měl jiný srovnatelný zaměstnanec uživatele. Tuto povinnost zákoník práce ukládá agentuře práce i uživateli společně, avšak domáhat se nápravy může dočasně přidělený zaměstnanec jen vůči agentuře práce, nikoliv vůči uživateli.¹⁶⁵

Zaměstnanec nesmí být k témuž uživateli agenturou práce dočasně přidělen k výkonu práce na dobu přesahující 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, ledaže o to zaměstnanec agentury výslovně požádá, anebo pokud se jedná o výkon práce po dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, anebo za zaměstnance uživatele čerpajícího otcovskou nebo rodičovskou dovolenou.

K ukončení dočasného přidělení dochází uplynutím doby, na niž bylo dočasné přidělení sjednáno. Před uplynutím sjednané doby může dočasné přidělení skončit dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, dále skončením základního pracovněprávního vztahu, jednostranným prohlášením

¹⁶² PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 517-529

¹⁶³ § 309 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. str. 519

¹⁶⁵ Tamtéž, str. 530-531

uživatele anebo jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance, a to dle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení. V případě skončení jednostranným prohlášením uživatele musí být toto prohlášení doručeno i zaměstnanci a dočasné přidělení skončí nejprve 14. dnem následujícím po dni doručení prohlášení.¹⁶⁶

Přestože právní úprava agenturního zaměstnávání neobsahuje žádná speciální ustanovení týkající se mladistvých zaměstnanců, nelze opomenout to, že i v případě agenturního zaměstnávání se na mladistvé zaměstnance vztahují ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých a speciální povinnosti zaměstnavatele.

3.5 Praktické vyučování

Praktické vyučování může na první pohled připomínat svými znaky závislou práci, avšak jedná se o část středoškolského vzdělání. Vzdělávání na středních školách lze dělit na vyučování teoretické, praktické a výchovu mimo vyučování. Praktické vyučování se dle jednotlivých oborů dělí na odborný výcvik, cvičení, učební praxi, odbornou nebo uměleckou praxi, sportovní přípravu. Praktické vyučování může být uskutečněno ve škole, školském zařízení anebo na pracovišti fyzické či právnické osoby, jestliže tato osoba má oprávnění k činnosti, která souvisí s daným oborem vzdělávání, a pokud se školou uzavřela smlouvu o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování,¹⁶⁷ jejíž náležitosti stanovuje § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři.

Při praktickém vyučování mezi žákem a subjektem, u něhož se praktické vyučování vykonává, nevzniká pracovněprávní vztah.¹⁶⁸ I přesto se během praktického vyučování na žáky vztahují vybraná ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péče o zaměstnance, pracovních podmínek žen a mladistvých, dalších právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Do tohoto výčtu je nutno řadit celou část čtvrtou, pátou a desátou zákoníku práce. Dalšími právními předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se rozumí především zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších

¹⁶⁶ § 309 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁷ § 65 zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

¹⁶⁸ KATZOVÁ, Pavla. *Školský zákon: komentář*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-412-3. str. 297

podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zákon č. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

Dříve než je žák poprvé zařazen na praktické vyučování, musí se podrobit lékařské prohlídce. Zdravotní způsobilost není třeba posuzovat, pokud žák vykonává činnost za obdobných podmínek jako při výkonu prací, při kterých dle současných poznatků není pravděpodobný vliv na zdraví a pokud nekoná činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, kterým je například zákon č. 49/1997 Sb., o civilním letectví či zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Posouzení zdravotní způsobilosti dále není nutné v případě, pokud praktická výuka začíná do 12 měsíců ode dne vydání lékařského posudku o zdravotní způsobilosti ke vzdělání nebo jestliže jiný právní předpis obsahující úpravu soustavy oborů vzdělávání ve středním a vyšším odborném vzdělávání neurčí podmínky zdravotní způsobilosti ke vzdělávání. V případě, že při praktickém vyučování žák vykonává rizikové práce, musí se jednou ročně podrobit lékařské periodické prohlídce.^{169, 170}

Žák při praktickém vyučování není zaměstnancem ani tehdy, kdy koná takzvanou produktivní činnost, tedy činnost, jež přináší subjektu, u kterého probíhá praktické vyučování, pravidelný anebo opakovaný příjem. Z obsahového hlediska se však jedná o činnost, která má povahu práce, a z toho důvodu za ni náleží určitá odměna. Nejnižší přípustná výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 30 % minimální mzdy. Odměnu poskytuje buď právnická osoba vykonávající činnost školy, anebo jiná fyzická či právnická osoba, u níž je produktivní činnost v rámci praktického vyučování konána.¹⁷¹

Přestože praktické vyučování na pracovišti fyzické anebo právnické osoby mající oprávnění k činnosti související s oborem vzdělávání je vykonáváno na základě již zmiňované smlouvy mezi touto fyzickou či právnickou osobou a školou, v praxi často dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu, zejména na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi žákem a touto fyzickou či právnickou osobou. Dochází tím k tomu, že jedna a tatáž činnost je upravena několika právními vztahy, a druhému právnímu vztahu chybí kauza,

¹⁶⁹ § 14a vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁷⁰ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁷¹ KATZOVÁ, Pavla. *Školský zákon: komentář*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-412-3. str. 462-470

kteřá je předpokladem pro vznik závazku. Pracovněprávní vztah by měl být uzavírán pouze v případech, že se bude jednat o činnosti, které nejsou součástí praktického vyučování upraveného školským zákonem.¹⁷²

Žáci odpovídají za škodu způsobenou při praktickém vyučování nebo v souvislosti s ním škole, školskému zařízení anebo fyzické či právnické osobě na jejímž pracovišti se praktické vyučování uskutečňuje. Pokud při praktickém vyučování či v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností anebo úrazem vznikne škoda žákovi, nese odpovědnost škola, školské zařízení nebo fyzická či právnická osoba, u níž se praktické vyučování koná.¹⁷³

3.6 Mladiství na trhu práce

Mladiství často čelí obtížím při hledání zaměstnání, jelikož zpravidla mají omezené pracovní zkušenosti a dovednosti. Je-li mezi uchazeči o zaměstnání mladistvý, musí zaměstnavatel obzvlášť dbát na dodržení zásady zákazu diskriminace při výběru zaměstnanců.¹⁷⁴ Rozdílné zacházení se připouští pouze pokud jde o nezbytný požadavek pro výkon práce. Zaměstnavatelé při výběru zaměstnanců dávají často přednost jiným uchazečům o zaměstnání před mladistvými, protože se mohou obávat, že mladiství nemají dostatečné zkušenosti, jsou méně spolehliví anebo nejsou dostatečně produktivní. Protože pro mladistvé není jednoduché získat uplatnění na trhu práce, je úkolem státu jim v tom pomoci, což se děje především skrze aktivní politiku zaměstnanosti.¹⁷⁵ Nástroji realizace aktivní politiky zaměstnanosti jsou především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Za další opatření aktivní politiky zaměstnanosti se rovněž považuje poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.¹⁷⁶

Mladistvým uchazečům o zaměstnání se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, což dovozujeme z výkladu ustanovení § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Původně byly výslovně

¹⁷² LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-276-9. str. 78

¹⁷³ § 391 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁷⁴ § 4 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁷⁵ LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-276-9. str. 73

¹⁷⁶ § 104–105 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

vyjmenovány kategorie osob, které potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jednou z výslovně jmenovaných skupin byly do 31. prosince 2008 fyzické osoby do 25 let, poté došlo ke snížení věku na 20 let a od 1. ledna 2012 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jednotlivé kategorie uchazečů o zaměstnání neuvádí. Ustanovení § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti určuje, že při zprostředkování zaměstnání se zvýšená péče věnuje „*uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují*“.¹⁷⁷ Zprostředkování zaměstnání zahrnuje poradenskou a informační činnost ohledně pracovních příležitostí, agenturní zaměstnávání a vyhledání zaměstnání pro osobu ucházející se o práci a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele hledajícího pracovní sílu.¹⁷⁸ Za účelem snazšího uplatnění na trhu práce vypracovává krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s uchazečem o zaměstnání individuální akční plán. Individuální akční plán obsahuje postupy a časový harmonogram opatření stanovených za účelem lepšího uplatnění na trhu práce. Individuální akční plán může být vypracován na žádost mladistvého kdykoliv během vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jestliže je osoba v evidenci uchazečů o zaměstnání vedena více než 5 měsíců v kuse, individuální akční plán se vypracuje vždy.¹⁷⁹

Jestliže zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému se věnuje zvýšená péče, může tomuto zaměstnavateli Úřad práce poskytnout příspěvek na zapracování na základě uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.¹⁸⁰

Dalším vhodným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti sloužícím k nalezení práce mladistvému jsou společensky účelná pracovní místa.¹⁸¹ Společensky účelné místo zřizuje či vyhrazuje po dohodě s Úřadem práce zaměstnavatel a místo se obsazuje uchazečem o zaměstnání, jemuž není možné najít pracovní uplatnění jiným způsobem. Na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa může Úřad práci zaměstnavateli poskytnout příspěvek.¹⁸²

¹⁷⁷ § 33 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁷⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2017. Dostupné z: www.beck-online.cz. str. 243-252

¹⁷⁹ § 33 odst. 2 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁸⁰ § 116 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁸¹ SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8. str.133–134

¹⁸² § 113 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Rekvalifikace se doporučuje mladistvým, kteří se potřebují do vzdělání a získat praktické zkušenosti.¹⁸³ Dochází k získání nové kvalifikace nebo ke zvýšení, rozšíření či prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího udržení či obnovení. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, stejně tak i zájemců o zaměstnání, se provádí na základě dohody mezi touto osobou a Úřadem práce. Náklady rekvalifikace hradí Úřad práce a zájemci či uchazeči o zaměstnání může zaplatit příspěvek na úhradu prokázaných nezbytných nákladů pojících se s rekvalifikací.¹⁸⁴

Značnou pozornost věnují mladistvým kariéroví poradci z Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání. Poradci zvou mladistvé na osobní schůzky, intenzivně s nimi pracují a pokud je to možné, snaží se je navést především zpět ke studiu střední školy či odborného učiliště. Cílem je udržet mladistvé ve vzdělávacím procesu.¹⁸⁵

3.6.1 Statistika nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí vytváří analýzy a statistiky trhu práce za účelem monitorování trhu práce, predikce budoucího vývoje trhu práce, podpory rozhodování v oblasti zaměstnanosti a předkládání návrhu na zlepšení situace na trhu práce.

Jednu ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí představuje statistika mladistvých v evidenci Úřadu práce, která se zpracovává pololetně vždy k 30. dubnu a 30. září.

Z nejaktuálnějších statistik ze dne 30. září 2023 můžeme vyčíst, že v evidenci Úřadu práce bylo celkem 4364 mladistvých. Počet mladistvých, kteří nikdy nepracovali, činil 4139 osob. Po dobu delší než 5 měsíců bylo evidováno 1751 mladistvých. Nejvyšší počet evidovaných měl Ústecký kraj, jednalo se o 777 mladistvých, mírně nižší počty evidovaných měl Moravskoslezský kraj se 723 mladistvými. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání tvořili mladiství zhruba 1,9 %.¹⁸⁶

¹⁸³ SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8. str. 137

¹⁸⁴ § 109 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁸⁵ *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pololetni-statistiky-absolventu>. [cit. 2024-02-21].

¹⁸⁶ *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pololetni-statistiky-absolventu>. [cit. 2024-02-21].

4 Dodržování zvláštních pracovních podmínek mladistvých v praxi

Za účelem zjištění dodržování zvláštních pracovních podmínek mladistvých bylo provedeno dotazníkové šetření mezi mladistvými ve věku od 15 do 18 let na několika českobudějovických středních školách. Dotazník byl rozdělen na tři části. První část se vztahovala na pracovní poměr, druhá pojednávala o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr a třetí část se týkala praktického vyučování. Jednotlivé části dotazníku byly zaměřeny na různé aspekty zvláštních pracovních podmínek mladistvých. Některé otázky, které byly položeny, mají obecný charakter a týkají se nejen mladistvých, ale všech zaměstnanců, avšak zařazeny byly z důvodu významnosti vlivu, které tyto rozebírané pracovní podmínky mohou mít na mladistvého zaměstnance.

Pro zkoumání jednotlivých pracovních podmínek v části týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly vybrány dotazníky těch respondentů, kteří vykonávali závislou práci po 1. říjnu 2023, a to z důvodu novely § 74 a § 77 zákoníku práce. Z celkového počtu 236 mladistvých, kteří konali závislou práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, bylo pro druhou část dotazníku vyřazeno 126 respondentů. Z dotazníků od respondentů nesplňujících podmínku výkonu závislé práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr po 1. říjnu 2023 však mohla být užita část první a část třetí.

4.1 Stanovení hypotéz

Jako první hypotéza bylo stanoveno, že nebude mnoho respondentů, kteří vykonávali práci v pracovním poměru, avšak za účelem zjištění, kolik mladistvých vykonává závislou práci v pracovním poměru a z důvodu důležitosti tohoto pracovněprávního vztahu byl pracovní poměr do dotazníku zařazen. Domněnkou bylo, že nejvíce respondentů bude zaměstnáno na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

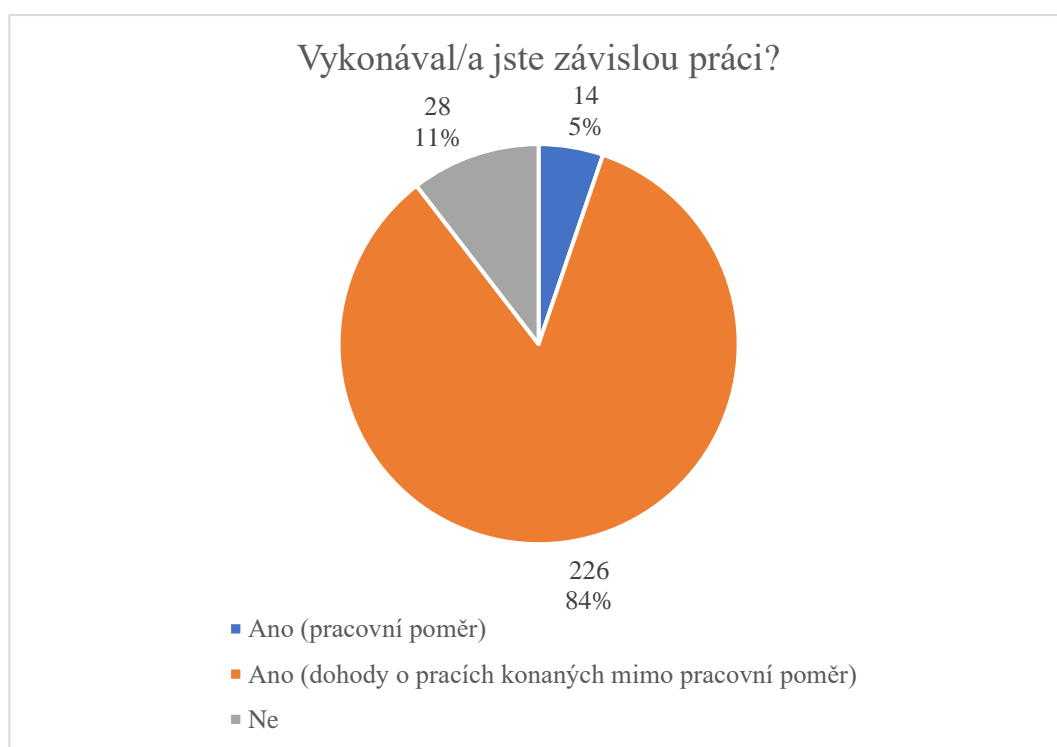
Následovala hypotéza, že všechny pracovní podmínky budou dodrženy spíše v pracovním poměru než v pracovněprávním vztahu založeném na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Třetí hypotézou bylo, že nejčastěji porušovanou pracovní podmínkou mladistvých bude zákaz výkonu noční práce, protože mnoho mladistvých zaměstnanců bude vykonávat pozici číšníka.

Jako čtvrtá hypotéza bylo určeno, že zhruba 75 % mladistvých bude znát svá práva a nároky v oblasti pracovního práva.

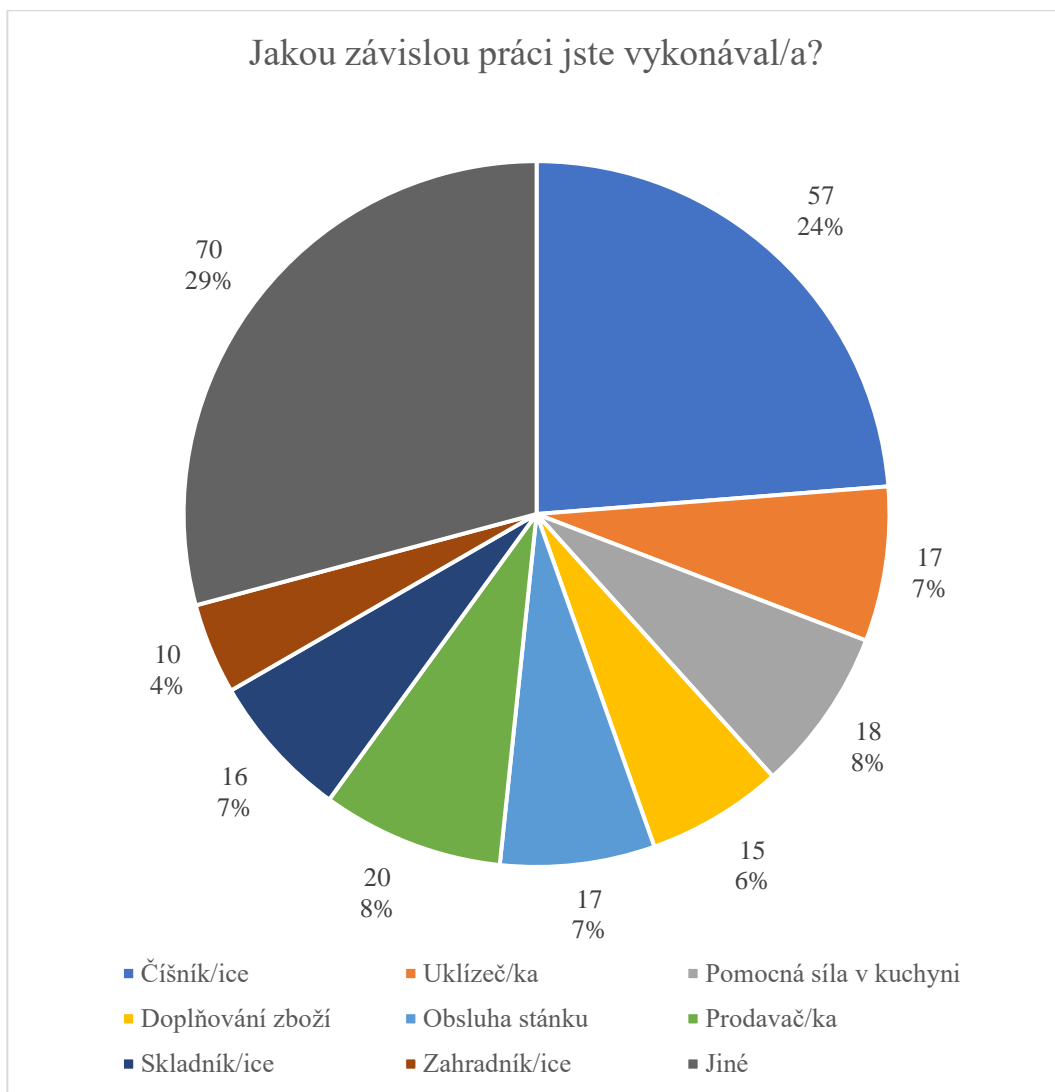
Za páté bylo stanoveno, že při praktickém vyučování bude nejčastěji porušována povinnost poskytnout dostatečné a přiměřené informace a pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4.2 Dodržování pracovních podmínek v základních pracovněprávních vztazích



Graf 1 – výkon závislé práce

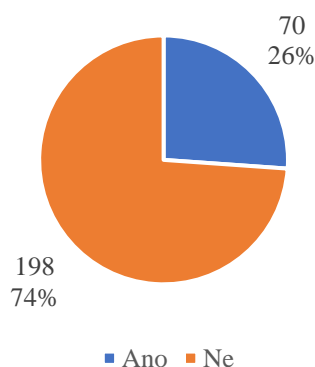
Z celkového počtu 268 mladistvých 89 % respondentů uvedlo, že někdy vykonávalo závislou práci. Značně převažujícím pracovněprávním vztahem byly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež uzavřelo 226 mladistvých zaměstnanců a pouze 14 mladistvých zaměstnanců založilo svůj pracovněprávní vztah pracovní smlouvou. Vidíme, že počet mladistvých vykonávající závislou práci je opravdu vysoký, a proto je třeba obzvlášť dbát na dodržování pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, protože jejich nedodržení se dotýká vysokého počtu osob.



Graf 2 – druh práce

Pokud budeme zkoumat, jaký druh práce mladiství zaměstnanci nejčastěji vykonávali, jednalo se o pozici číšníka. Nutno podotknout, že práce číšníka se často pojí s manipulací s alkoholem a s prací v noci, a nejedná se o druh práce vhodný pro mladistvé zaměstnance.

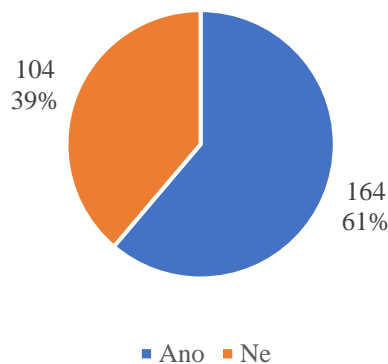
Vykonával/a jste závislou práci před dovršením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky?



Graf 3 – závislá práce dětí

Přestože výkon práce před dovršením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky je zakázán, 26 % respondentů konalo závislou práci i bez splnění těchto podmínek a nepředpokládá se, že by tolik dotázaných vykonávalo uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, jež smí děti při splnění dalších podmínek vykonávat.

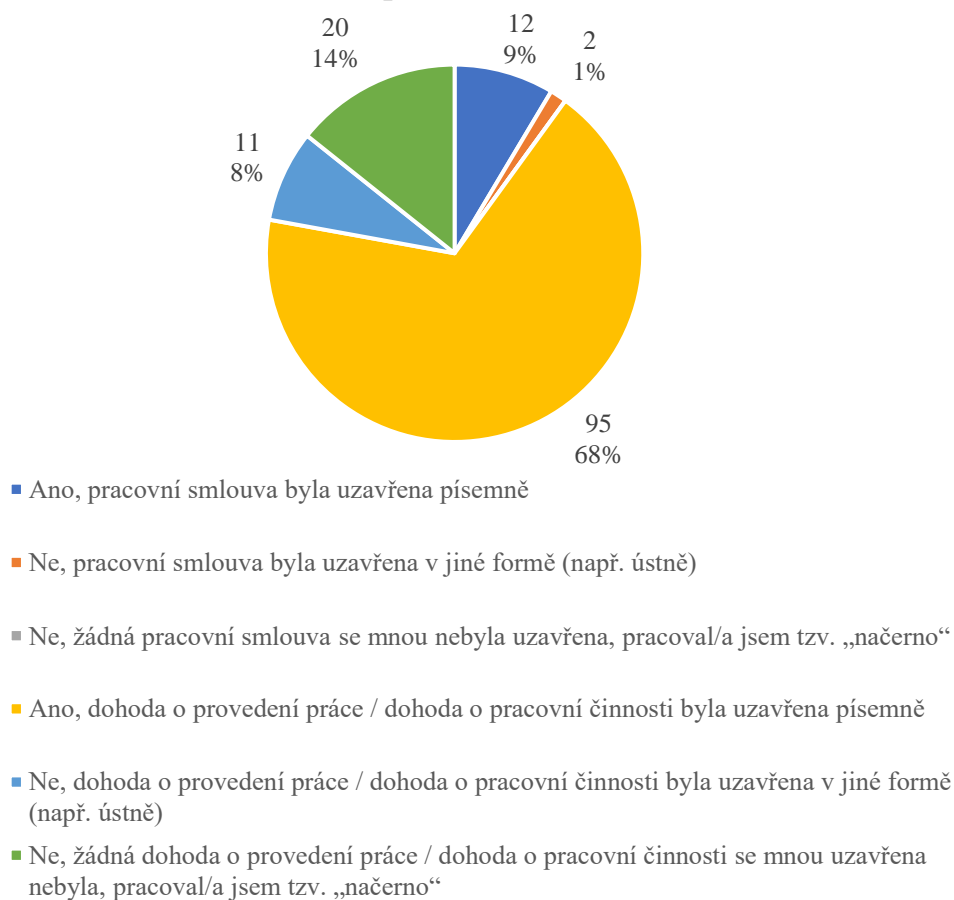
Myslíte si, že znáte svá práva a nároky v oblasti pracovního práva?



Graf 4 – znalost práv a nároků

Svá práva a nároky v oblasti pracovního práva nezná 39 % mladistvých. Nedostatečná informovanost o právech a nárocích v oblasti pracovního práva může vést k situacím, kdy mladiství zaměstnanci nejsou schopni efektivně hájit své zájmy, mohou být vystaveni riziku vykořisťování nebo neadekvátnímu zacházení ze strany zaměstnavatelů. Proto je důležité mladistvé o jejich právech a nárocích vzdělávat, k čemuž by mělo docházet především na všech středních školách bez ohledu na odborné zaměření školy.

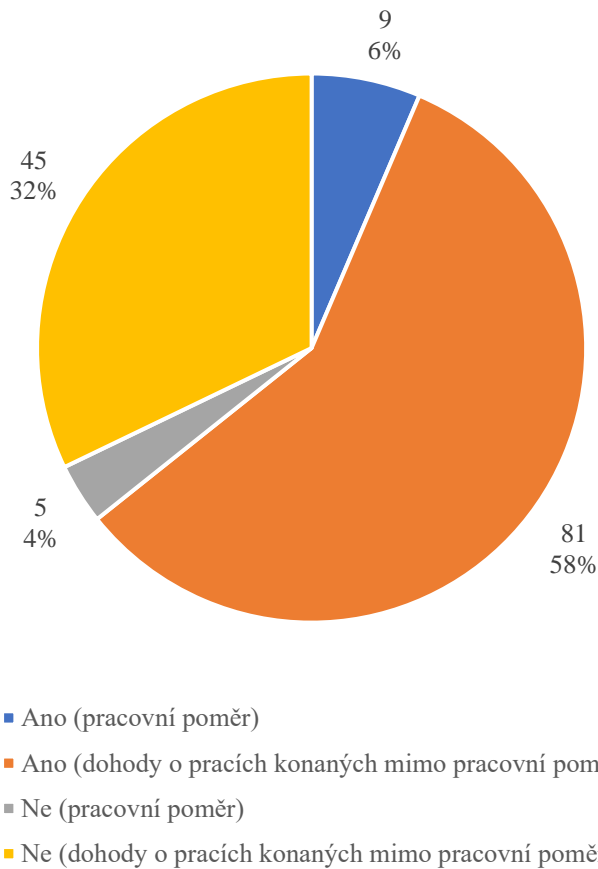
Byla s vámi pracovní smlouva anebo dohoda o provedení práce / dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně?



Graf 5 – forma právního jednání

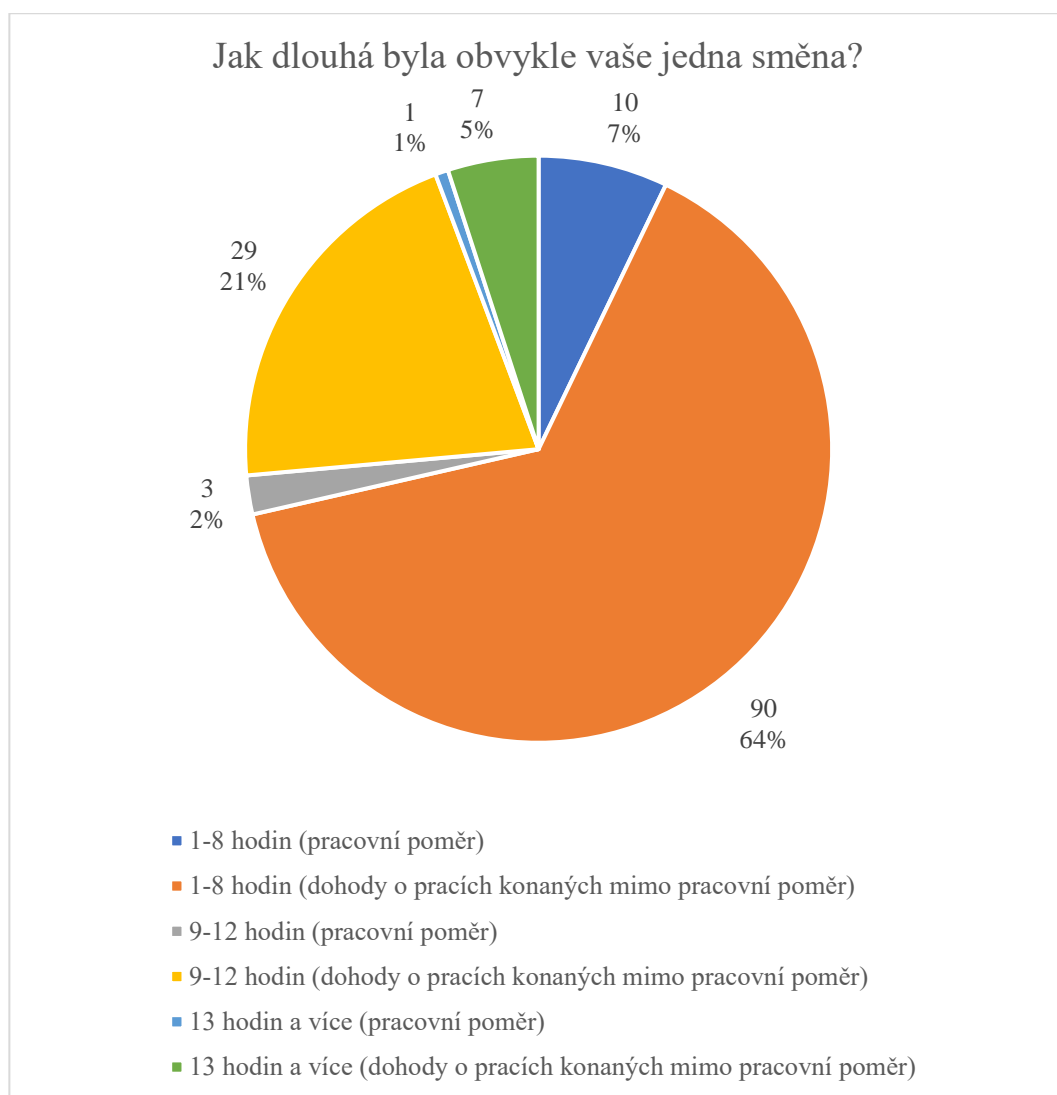
Skutečnost, zda právní jednání zakládající pracovněprávní vztah splnilo zákonem požadovanou formu, vypovídá o charakteru zaměstnavatele a dodržování dalších zaměstnavatelských povinností. Požadavek písemnosti právního jednání zakládajícího pracovněprávní vztah byl dodržen u 77 % mladistvých zaměstnanců. Pracovní smlouvu v písemné formě uzavřelo 12 zaměstnanců a v ústní formě 2 zaměstnanců ze 14. Dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti písemně uzavřelo 95 mladistvých ze 126, ústně 11 mladistvých zaměstnanců a žádná dohoda nebyla uzavřena s 20 zaměstnanci.

Vykonával/a jste v jednom pracovním dni závislou práci déle než 8 hodin?



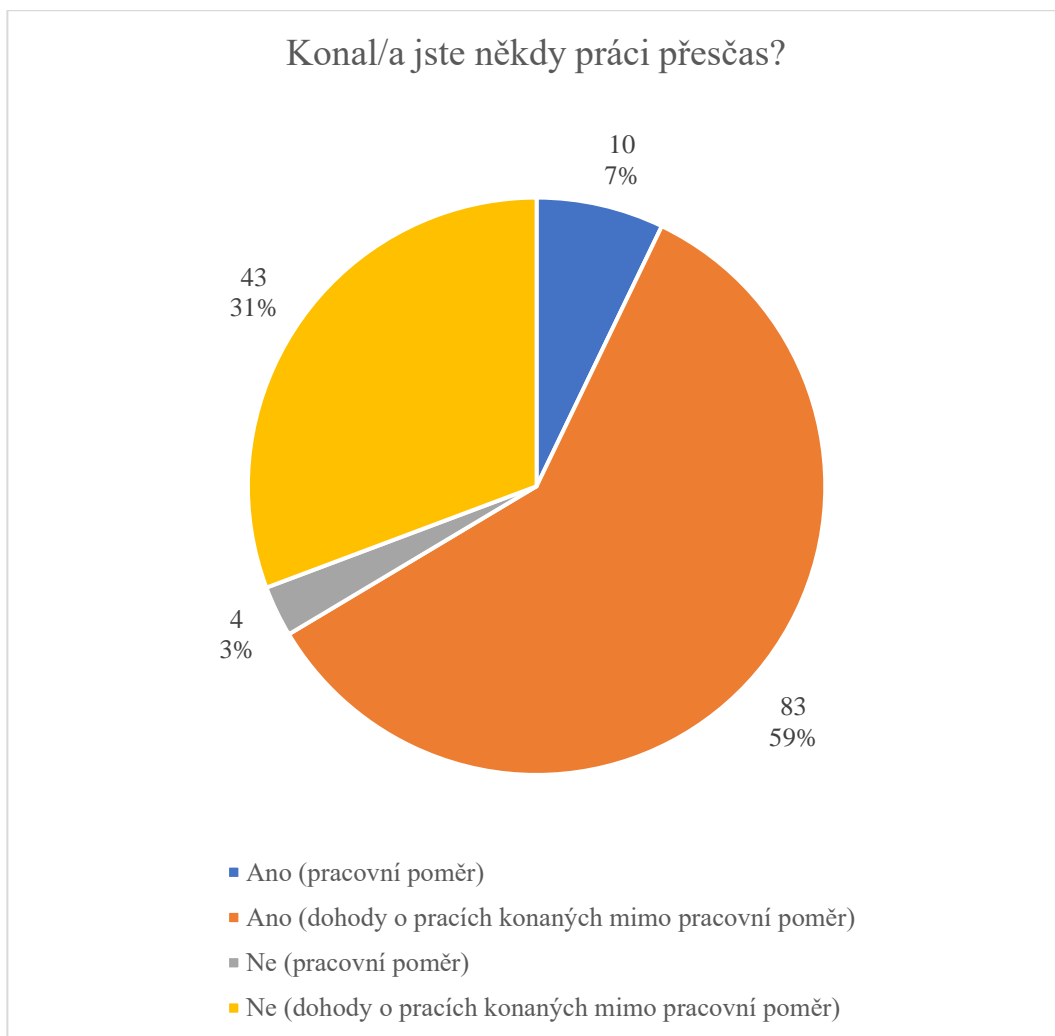
Graf 6 – délka závislé práce

Pravidlo, že délka pracovní směny mladistvého zaměstnance nesmí v jednom dni překročit 8 hodin, bylo porušeno u 64 % respondentů. U 81 dotazovaných z celkového počtu 126 zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr směna trvala více než 8 hodin, u 14 mladistvých zaměstnanců v pracovním poměru nebyla maximální délka směny dodržena u 9 respondentů.



Graf 7 – obvyklá délka směny

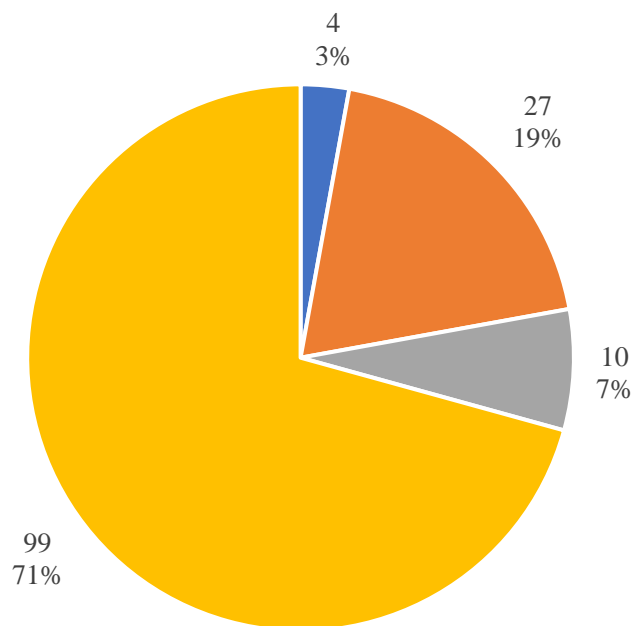
Na otázku maximální délky jedné směny navazuje dotaz zkoumající obvyklou délku pracovní doby. Déle než 8 hodin vykonávalo práci celkem 90 respondentů, avšak pro 3 mladistvé zaměstnance v pracovním poměru a 29 osob činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo běžné, že směna trvala 9 až 12 hodin, a 1 osoba v pracovním poměru a 7 zaměstnanců v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr obvykle konalo práci po dobu 13 a více hodin. V souhrnu bylo pro 29 % všech respondentů běžné, že jejich pracovní směna přesahovala 8 hodin denně.



Graf 8 – práce přesčas

Nadpoloviční většina, celkem 66 % všech dotázaných, konalo někdy práci přesčas, přestože práce přesčas je mladistvým zaměstnancům absolutně zakázána a nikdy nemůže nastat situace, kdy by mladiství mohli po právu takovou práci konat. Z 14 respondentů v pracovněprávním vztahu konalo 10 zaměstnanců práci přesčas, ze 126 osob činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na otázku kladně odpovědělo 83 dotázaných.

Konal/a jste někdy noční práce (tzn. v čase mezi 22:00 a 6:00)?

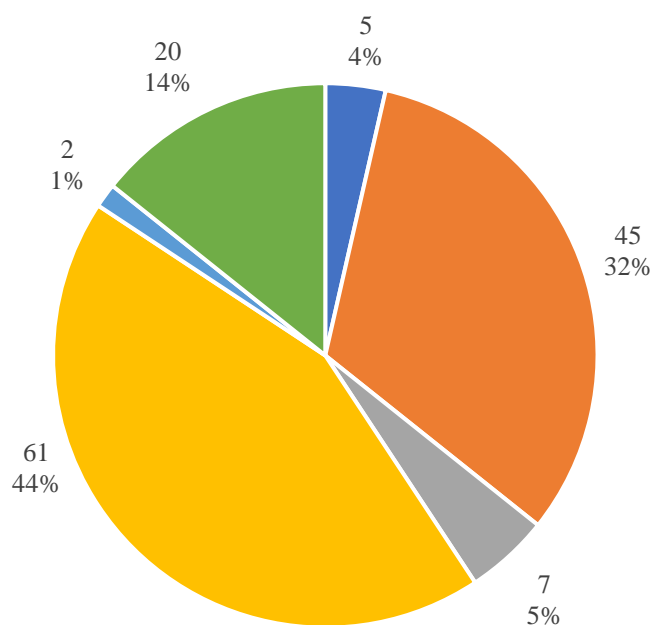


- Ano (pracovní poměr)
- Ano (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)
- Ne (pracovní poměr)
- Ne (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

Graf 9 – noční práce

Noční práce byly vykonávány 22 % mladistvých zaměstnanců. Zákaz nočních prací byl porušen u 4 ze 14 mladistvých zaměstnanců v pracovním poměru a u 27 ze 126 takzvaných dohodářů. Nutno poznamenat, že zákaz nočních prací není absolutní, a proto je možné, že u některého mladistvého zaměstnance, který odpověděl na otázku kladně, se nejednalo o výkon zakázané noční práce.

V jaké délce jste měl/a přestávku na jídlo a oddech?

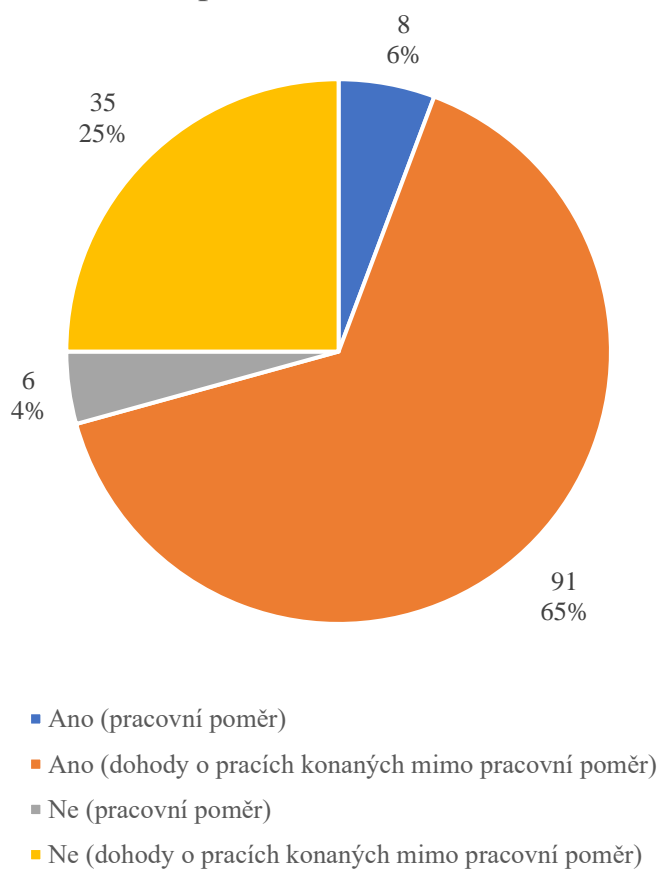


- Méně než 30 minut (pracovní poměr)
- Méně než 30 minut (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)
- 30 minut (pracovní poměr)
- 30 minut (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)
- Více než 30 minut (pracovní poměr)
- Více než 30 minut (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

Graf 10 – přestávka na jídlo a oddech

Všichni zaměstnanci, nejen mladiství, mají právo na přestávku na jídlo a oddech v délce minimálně 30 minut, což však bylo u 36 % respondentů porušeno. Délka přestávky na jídlo a oddech nebyla dodržena u 5 ze 14 dotazovaných v pracovním poměru a u 45 ze 126 mladistvých zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nad rozsah minimální přípustné délky trvání přestávky na jídlo a oddech byla poskytnuta tato přestávka celkem 22 ze 140 mladistvých zaměstnanců.

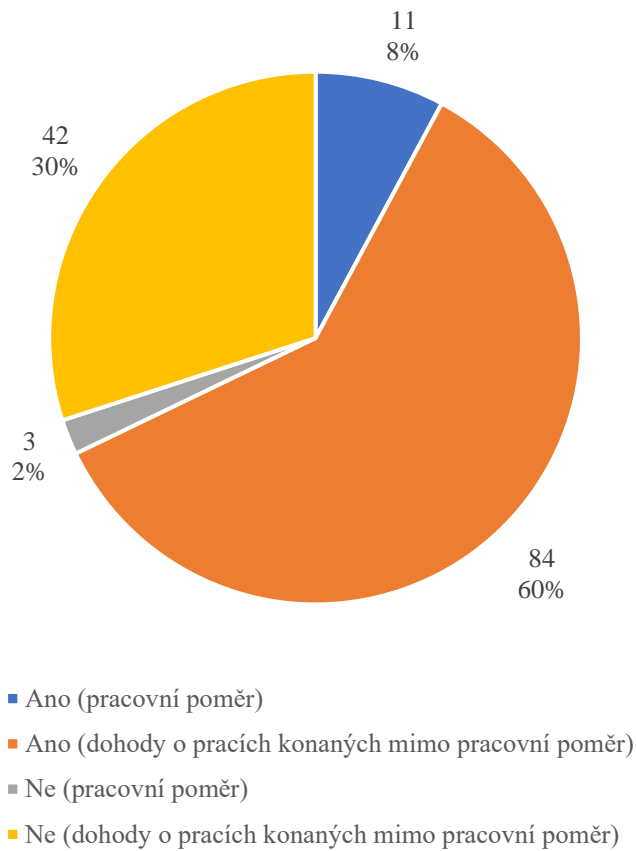
Měl/a jste VŽDY nepřetržitý denní odpočinek nejméně po dobu 12 hodin?



Graf 11 – nepřetržitý denní odpočinek

Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnut nepřetržitý denní odpočinek v délce minimálně 12 hodin, který nemůže být zkrácen, avšak u 29 % respondentů toto pravidlo nebylo dodrženo. Nepřetržitý denní odpočinek v délce 12 hodin nebyl vždy poskytnut 6 ze 14 osob v pracovněprávním vztahu založeném pracovní smlouvou a 35 ze 126 osob v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práci či dohodou o pracovní činnosti.

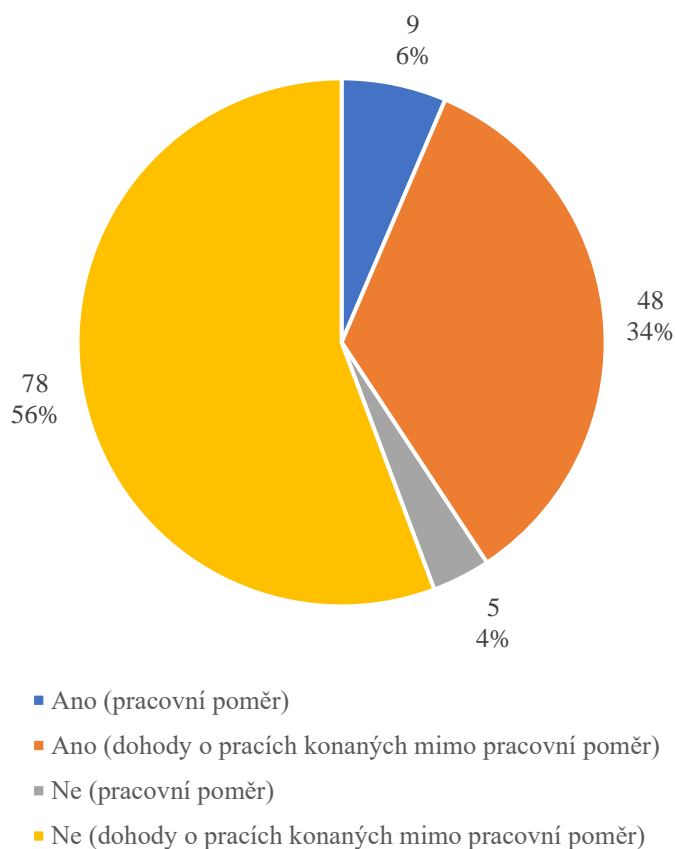
Měl/a jste VŽDY nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň po dobu 48 hodin?



Graf 12 – nepřetržitý odpočinek v týdnu

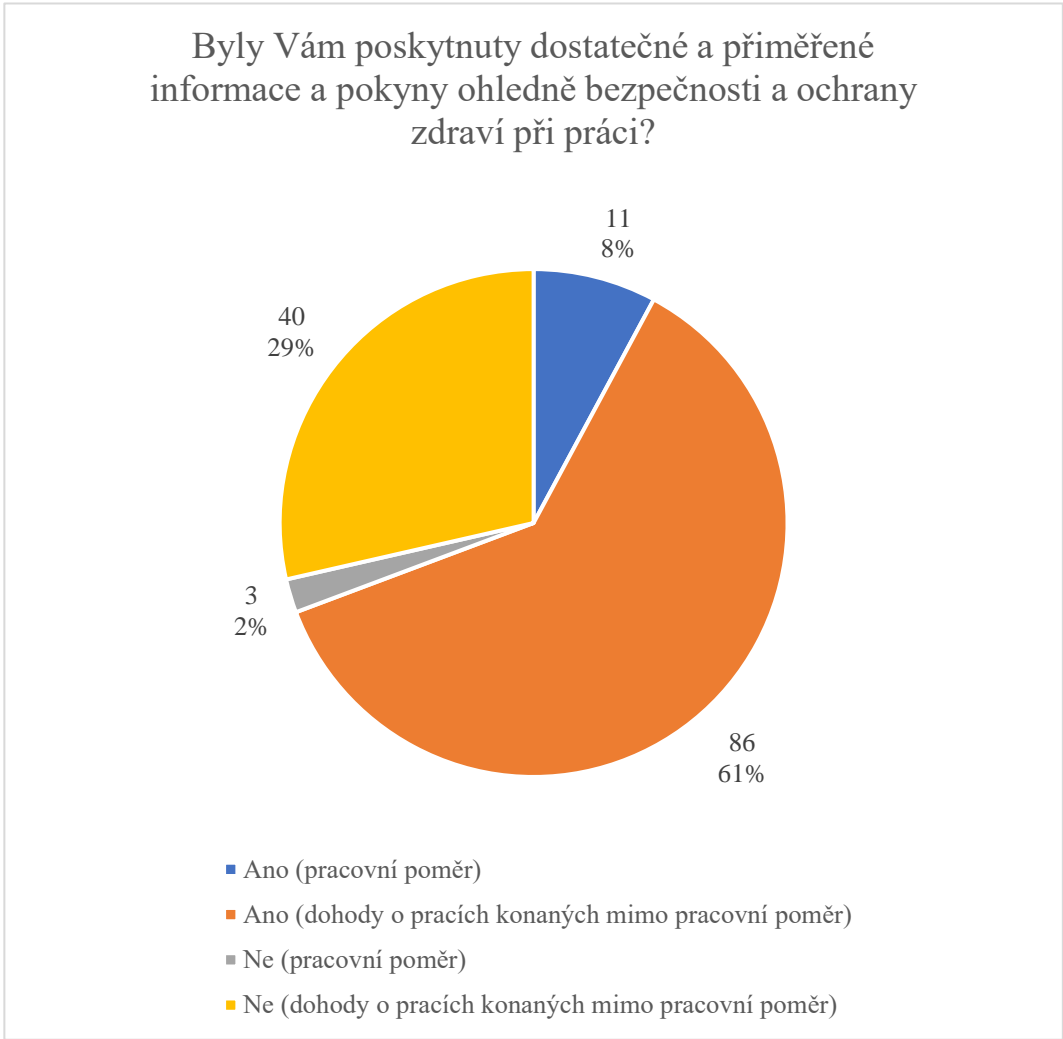
Výsledky u otázky týkající se dodržení minimální délky 48 hodin nepřetržitého odpočinku v týdny byly obdobné jako u předchozí otázky zabývající se nepřetržitým denním odpočinkem. Nepřetržitý odpočinek v týdnu v nejkratším přípustném trvání 48 hodin nebyl poskytnut 32 % mladistvých zaměstnanců. Minimální délka nebyla poskytnuta 3 zaměstnancům v pracovním poměru a 42 dohodářům.

Podrobil/a jste se lékařskému vyšetření před zahájením výkonu závislé práce?



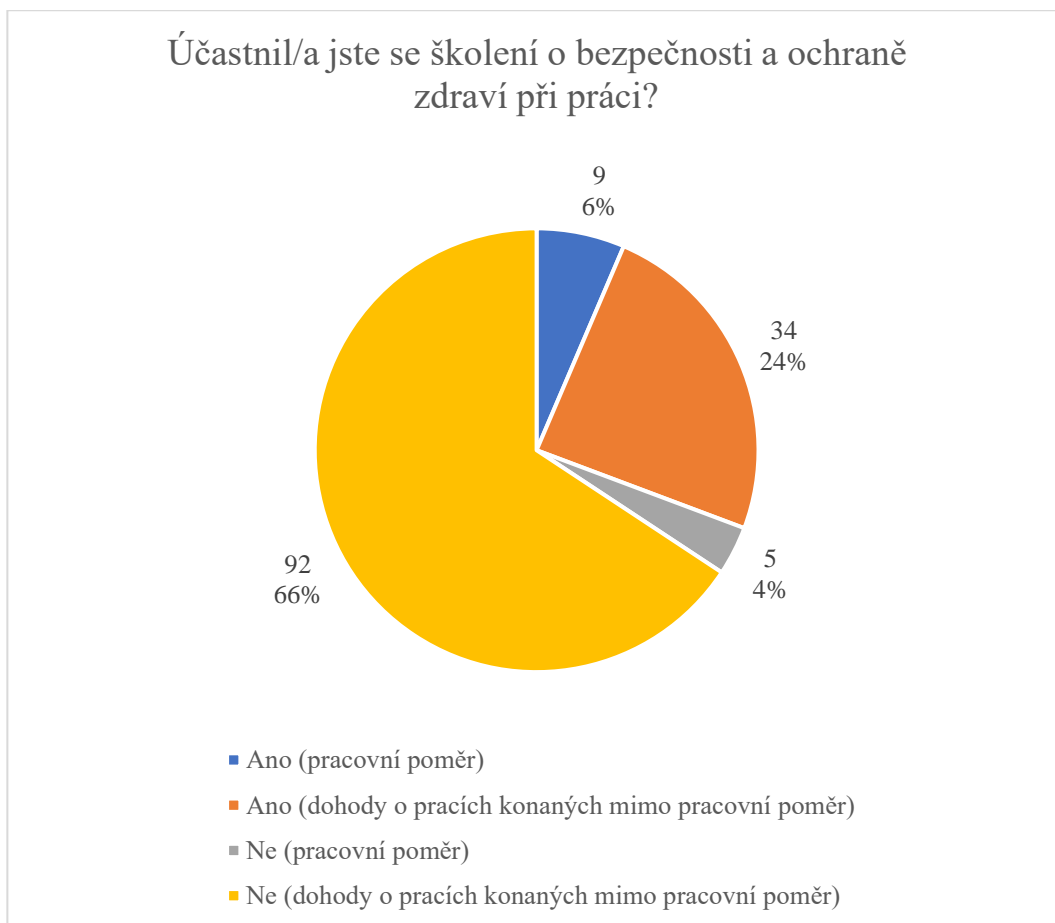
Graf 13 – lékařské vyšetření

Lékařské vyšetření před zahájením výkonu závislé práce je velice důležité, protože na základě lékařského posudku zaměstnavatel určuje, jaký druh práce je pro mladistvého přiměřený. Výsledek dotazníkového šetření ukazuje znepokojivé údaje. Lékařskému vyšetření se nepodrobilo 60 % respondentů. Konkrétně se jednalo o 5 osob v pracovním poměru a 78 mladistvých zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Graf 14 – informace a pokyny BOZP

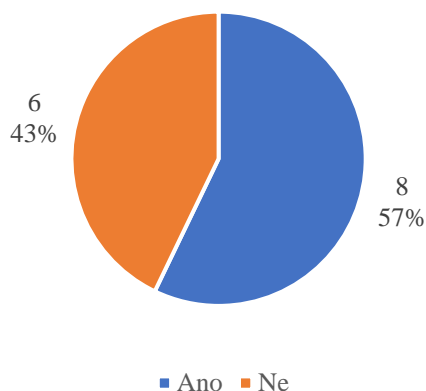
Mladistvým zaměstnancům nebyly ve 31 % poskytnuty dostatečné a přiměřené pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tuto povinnost zaměstnavatelé nesplnili u 3 zaměstnanců v pracovním poměru a 40 dohodářů.



Graf 15 – školení BOZP

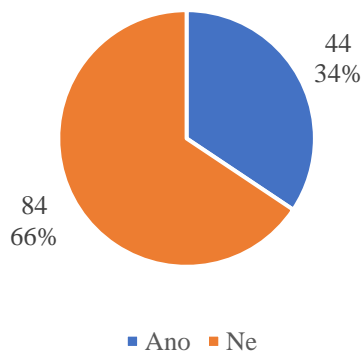
Velice opomíjené je školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které je však pro mladistvé obzvláště důležité z důvodu minimalizace rizik a nebezpečí kvůli jejich menším zkušenostem, znalostem a dovednostem, avšak 70 % dotázaných se školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci neúčastnilo. Školení nepodstoupilo 5 osob v pracovněprávním vztahu založeném pracovní smlouvou a 92 osob v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce anebo pracovní činnosti.

Byl/a jste nejméně 2 týdny předem seznámen/a s písemně vypracovaným rozvrhem práce? (pracovní poměr)



Graf 16 – seznámení s rozvrhem práce

Byl/a jste nejméně 3 dny před počátkem první směny nebo období, na které se rozvrhuje pracovní doba, seznámen/a s písemně vypracovaným rozvrhem práce? (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)



Graf 17 – seznámení s rozvrhem práce

Grafy 16 a 17 se zabývají seznámením s písemně vypracovaným rozvrhem práce, kdy doba seznámení se liší u pracovního poměru a u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Včasné seznámení mladistvého zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem práce je důležité z toho důvodu, aby si mladistvý mohl dopředu rozplánovat svůj čas a aby měl dostatek volna pro plnění školních povinností, jestliže se jedná o osobu plnící školní docházku. S písemně vypracovaným rozvrhem práce nebylo včas seznámeno 63 % respondentů. U zaměstnanců v pracovním poměru byla povinnost porušena u 6 ze 14, u dohodáříů se jednalo o 84 ze 126 mladistvých zaměstnanců.

4.3 Dodržování ustanovení zákoníku práce během praktického vyučování



Graf 18 – výkon praktického vyučování

Praktické vyučování vykonávalo 67 respondentů, kteří zodpověděli následující otázky.



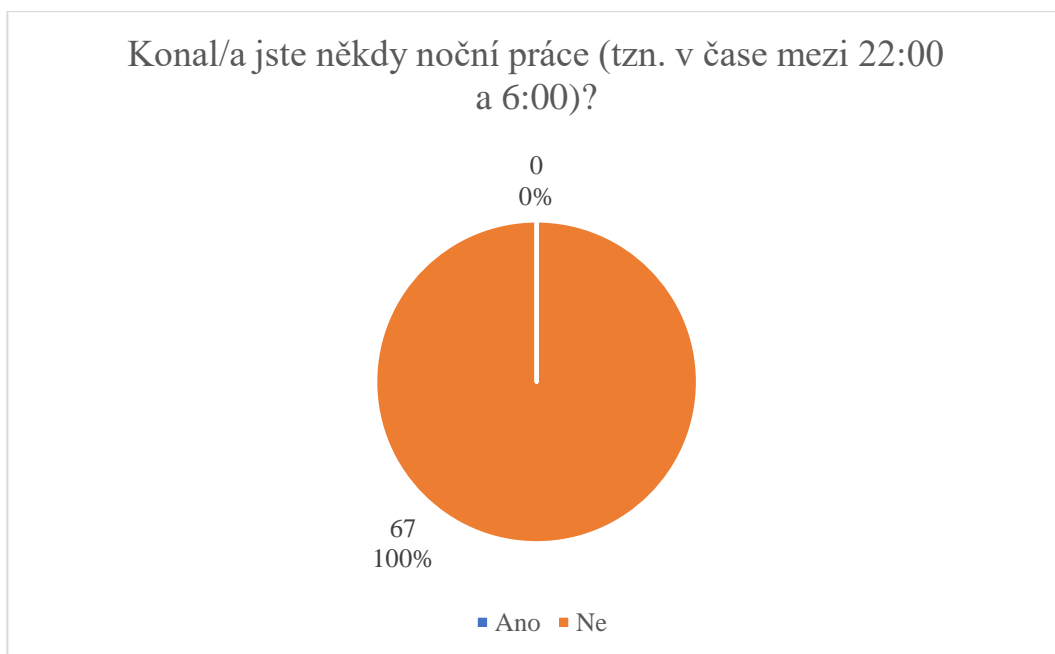
Graf 19 – délka závislé práce

Mladiství nesmí vykonávat v jednom dni závislou práci po dobu delší než 8 hodin, což bylo porušeno pouze u 4 % žáků. Ve spojení s další otázkou lze dovodit, že práce trávající déle než 8 hodin byly prací přesčas a nejednalo se o délku běžné směny.



Graf 20 – práce přesčas

Pokud se zaměříme na práci přesčas, která je mladistvým bezvýjimečně zakázaná, zjistíme, že i přesto ji 4 % žáků vykonávalo, ačkoliv by k tomu nikdy nemělo dojít.



Graf 21 – noční práce

Žádný ze žáků nekonal noční práce. V případě praktického vyučování by mohlo dojít k naplnění výjimky ze zákazu noční práce, protože by se jednalo o výchovu k povolání a mladistvý, který dosáhl věku 16 let, by noční práci konat směl po dobu nejdéle jedné hodiny, pokud by navazovala na práci konanou podle rozvrhu směn přes den.



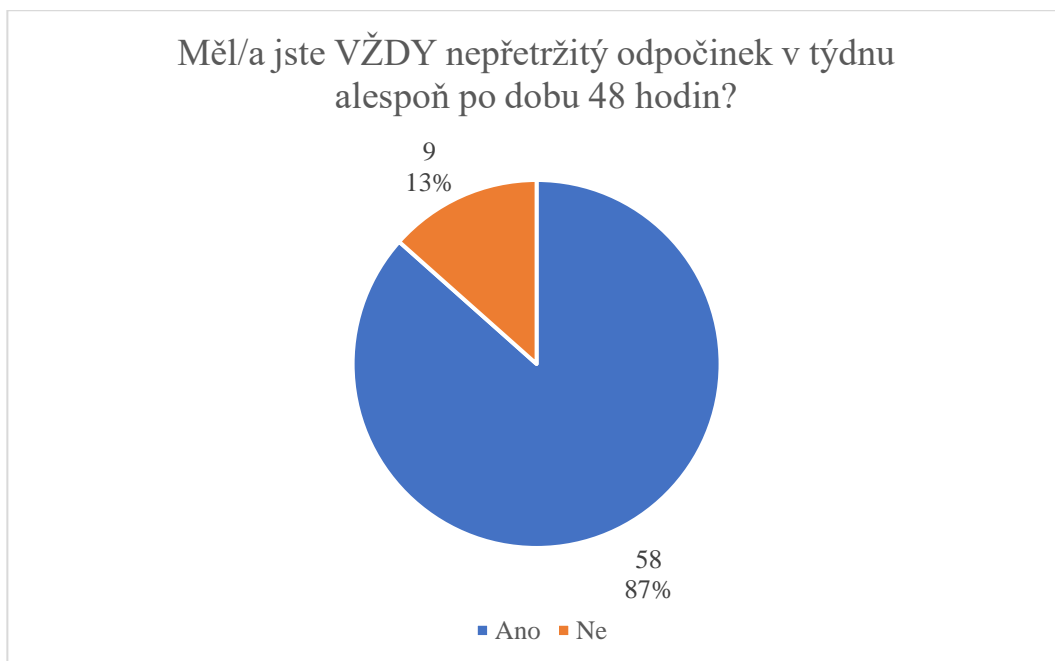
Graf 22 – přestávka na jídlo a oddech

Pouze 13 % žáků nebyla poskytnuta přestávka na jídlo a oddech během praktického vyučování v minimální délce 30 minut. Naopak 48 % žáků byla přestávka stanovena v delší době trvání oproti zákonnému minimu.



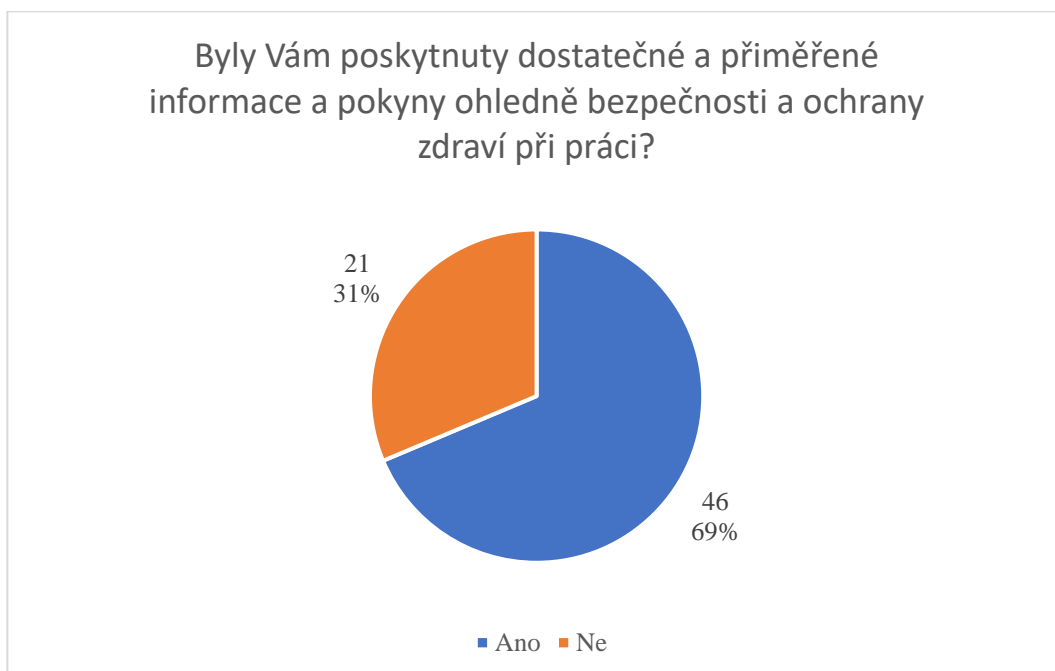
Graf 23 – nepřetržitý denní odpočinek

Nejkratší přípustná doba trvání nepřetržitého denního odpočinku nebyla dodržena u 4 % žáků a vždy se jednalo o ty osoby, které vykonávali práci přesčas.



Graf 24 – nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu v minimálním trvání 48 hodin nemělo 13 % žáků. Mladiství potřebují dostatečný odpočinek pro zdravý fyzický i duševní vývoj a nedostatek odpočinku může negativně ovlivnit jejich výkon, zvýšit riziko úrazů a mít negativní dopad na plnění ostatních školních povinností.



Graf 25 – informace a pokyny BOZP

Dostatečné a přiměřené pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebyly poskytnuty 31 % žákům, což představuje značný problém zvyšující riziko vzniku škody nejen tomu, u něhož se praktické vyučování koná, ale i žákovi.

4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření přineslo značně znepokojivé výsledky ukazující, že zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců jsou velmi často porušovány.

Pokud zhodnotíme dodržování pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců v pracovním poměru, tyto jsou dodržovány více než u pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak v pracovním poměru bylo zaměstnáno pouze 14 respondentů, tudíž se nejedná o vzorek, který by mohl podat reálný obraz skutečnosti.

Pro druhou část dotazníku zabývajícího se dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr byly za účelem zjištění dodržování pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců získány odpovědi 126 respondentů, a proto lze spíše vyvodit závěry odpovídající praxi.

První hypotéza, stanovující že bude více mladistvých zaměstnanců v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti oproti právnímu vztahu založeném pracovní smlouvou, byla potvrzena.

Druhá hypotéza, určující že všechny pracovní podmínky budou dodržovány více v pracovním poměru, byla vyvrácena. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že pouze u jednoho mladistvého zaměstnance byly dodrženy všechny zvláštní pracovní podmínky mladistvých. Jednalo se o zaměstnance vykonávajícího pozici číšníka na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Třetí hypotéza se nepotvrdila, přestože většina dotázaných opravdu vykonávala pozici číšníka, se kterou bylo spojeno nedodržení zákazu noční práce. Nejčastěji porušovanou pracovní podmínkou při výkonu závislé práce v pracovním poměru byl výkon práce přesčas. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se jednalo o porušení zaměstnavatelovy povinnosti zajistit školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Ani čtvrtá hypotéza, zabývající se otázkou znalostí práv a nároků v oblasti pracovního práva, nebyla potvrzena. Svá práva a nároky zná o 14 % méně respondentů, než bylo předpokládáno hypotézou.

Při praktickém vyučování jsou pracovní podmínky mnohem více dodržovány než v základních pracovněprávních vztazích, ale ani zde nelze říci, že by byly u všech žáků pracovní podmínky zcela dodrženy.

Pátou hypotézu, týkající se nejčastěji porušovaných ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách vztahujících se na mladistvé při praktickém vyučování, výsledky dotazníkového šetření potvrdily. Nejčastěji porušovanou povinností toho, u něhož se praktické vyučování konalo, byla povinnost poskytování dostatečných a přiměřených informací a pokynů ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nastalo tak u 31 % respondentů. Naopak nebyl u žádného z žáků během praktické výuky porušen zákaz noční práce.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo za využití analytické metody vyhledat národní i mezinárodní prameny právní úpravy týkající se zaměstnávání mladistvých, specifikovat pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, včetně historického vývoje, a popsat, do jakých pracovněprávních vztahů mohou mladiství vstupovat. Zmíněno bylo i praktické vyučování, protože se na něj užijí vybraná ustanovení zákoníku práce. Dále byla stručně popsána situace mladistvých na trhu práce. Na závěr diplomové práce bylo zpracováno dotazníkové šetření týkající se dodržování pracovních podmínek mladistvých.

Na národní úrovni je jádro právní úpravy související se zaměstnáváním mladistvých obsaženo v zákoníku práce, ve kterém je promítnuto mnoho ustanovení mezinárodních dokumentů. Pravidla vymezující zaměstnávání mladistvých jsou obsažena v různých částech zákoníku práce, což vede k určité nepřehlednosti a k tomu, že zaměstnavatelé ani zaměstnanci často komplexně neznají veškerá ustanovení týkající se specifického zaměstnávání mladistvých. Zákoník práce obsahuje díl 5 s názvem pracovní podmínky mladistvých zaměstnancům což může budít dojem, že pouze v těchto ustanoveních budou pravidla popisující pracovní podmínky mladistvých, avšak další zvláštní práva a nároky mladistvých zaměstnanců jsou obsažena i v mnoha jiných dílech a částech zákoníku práce.

Z pohledu zákonodárce by nebylo od věci právní úpravu týkající se zaměstnávání mladistvých systematictěji upravit a vzít si například inspiraci ze Spolkové republiky Německo, ve kterém zákonodárce přijal speciální zákon upravující pouze výkon práce dětí a mladistvých označovaný jako Jugendarbeitsschutzgesetz.

Problém při vypracování diplomové práce představovala novela zákoníku práce, především zavedení povinnosti písemného rozvržení pracovní doby i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle § 74 odst. 2 zákoníku práce a zúžení okruhu výjimek uvedených v § 77 odst. 2 zákoníku práce, které se neužijí na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro zachování aktuálnosti muselo být mnoho odpovědí z dotazníkového šetření vyřazeno. Vzhledem k výsledkům šetření se tato novela jeví jako velice vhodná, avšak v praxi nedodržovaná.

Právní úprava poskytuje mladistvým zaměstnancům dostatečnou ochranu, aby nebyl narušen jejich fyzický či duševní vývoj a aby na ně výkon závislé práce neměl negativní vliv. Problém představuje fakt, že mnoho ustanovení chránících mladistvé zaměstnance je porušováno, a tudíž jsou chráněni pouze formálně, nikoliv fakticky. Právní úpravu, jejíž dodržování není sledováno a vynucováno, nelze považovat za efektivní. Bylo by vhodné znásobit kontroly zaměstnavatelů zaměřující se na zaměstnávání mladistvých a dodržování jejich práv a nároků.

Cizojazyčné resumé

The topic of my thesis is Employment of Juveniles. The aim of this thesis was to summarise the legislation that contains provisions on special working conditions for juveniles, describe and analyse individual working conditions in detail, and verify whether all special working conditions for minors are observed in practice through a questionnaire survey.

The thesis is divided into four chapters. An overview of the legislation on the employment of juveniles is given in the first chapter of the thesis. It begins with a description of the historical development of labour legislation, starting from the reign of Wenceslas II. Additionally, the chapter covers international legislation on the employment of minors, which played a significant role in the creation of current protective legislation in the field of labour relations. The following chapter, which is the central focus of this thesis, provides a detailed discussion of the special working conditions that juveniles face, highlighting the distinctions between the working conditions of adult and juvenile employees.

Chapter three deals with the types of employment relationships that juveniles can have and the types of dependent work they can do. It describes the individual rights and obligations before and after the establishment of the employment relationship, as well as the differences between different types of employment relationships. The chapter also covers agency employment, which is considered a form of dependent work. Practical training is subject to certain provisions of the Labour Code. This chapter also discusses practical training and adolescents' employment in the labour market. The state provides assistance to adolescents to obtain jobs more easily.

The final chapter summarises the findings of the questionnaire survey, which is a quantitative research method used to observe specific working conditions for juveniles. Based on the results of the survey, an assessment of the current legislation is provided.

The aim of the legislation is to protect young workers from physical or mental harm and to ensure that dependent work does not adversely affect their development. However, many of the provisions designed to protect juvenile workers are violated, rendering their protection only nominal. Legislation that is not monitored and enforced cannot be considered effective.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura a odborné články

- BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- FOUCHÉ, Christina; ELLIOT, Kim; MUNDY-MCPHERSON, Stuart; JORDAN, Vanessa; BINGHAM, Tricia. *The Impact of Youth Work for Young People: A Systematic Review for the Health Council of New Zealand and the Ministry of Youth Development*. Nový Zéland, 2010.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3558-7.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7.
- KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Právní praxe. Praha: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
- LANDWEHRMANN, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-341-8.
- LINDOVÁ, Jana. *Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-276-9.
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2022*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3539-4.

- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-3538-7.
- VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel a KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-257-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. EDUCOpres. ISBN 978-80-7408-230-6.

Komentáře

- KATZOVÁ, Pavla. *Školský zákon: komentář*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-412-3.
- KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; GOGO VÁ, Radana; GRITZEROVÁ, Karolina; HOCHMAN, Josef; HUŠKOVÁ, Petra; SLÁDEK, Václav; ÚLEHO VÁ, Helena; VÁCHA, Jan. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Leges [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262I2006CZ. Dostupné v Systému ASPI.
- PICHRT, Jan; BĚLINA, Miroslav; BĚLINA, Tomáš; BOGNÁROVÁ, Věra; DOLEŽÍK, Jiří; DRÁPAL, Ljubomír; KNEBL, Pavel; MORÁVEK, Jakub; NOVOTNÝ, Zdeněk; PTÁČEK, Lubomír; PUTNA, Mojmír; ROTHOVÁ, Eva; STÁDNÍK, Jaroslav; ŠTEFKO, Martin; TOMŠEJ, Jakub; TOMŠÍ, Ivan; VÁCHA Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-388-3
- SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-090-7.
- ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef; DAVID, Ondřej; DEVEROVÁ, Lenka; DOLANSKÁ BÁNYAIOVÁ, Lucie; DVOŘÁK, Tomáš; FRINTA, Ondřej; HOLČAPEK, Tomáš; HURDÍK, Jan; KINDL, Tomáš; MACKOVÁ, Alena; PAULY, Jan; PAVLÍK, Pavel; PELIKÁN, Robert; PELIKÁNOVÁ, Irena; POKORNÁ, Jarmila; SVEJKOVSKÝ, Jaroslav; SVOBODA, Karel; ŠUSTEK, Petr; TICHÝ, Luboš; VEČERKOVÁ, Eva; IŠTVÁNEK, František; ZUKLÍNOVÁ, Michaela; BERAN, Karel. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I (§ 1-654)* [Systém

ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO89_a2012CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7598-656-6

- VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍK, Jiří; HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ, Nataša; DOUDOVÁ, Soňa; HORNA, Vladimír; KOŠNAR, Michael; ROUČKOVÁ HORNA, Dana. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2024-02-02]. ASPI: KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISBN: 978-80-7676-803-1

Právní předpisy

- Charta OSN
- Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/0)
- Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě
- Sdělení č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků
- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)
- Úmluva MOP č. 123 o minimálním věku (práce v podzemí)
- Úmluva MOP č. 124 o lékařském vyšetření mladistvých (práce pod zemí)
- Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání
- Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce
- Úmluva MOP Č. 77 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu
- Úmluva MOP č. 78 o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi
- Úmluva MOP č. 90 o noční práci mladistvých (průmysl) (revidovaná)
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky Sdělení č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Všeobecná deklarace lidských práv

- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době
- Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Soudní rozhodnutí

- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. října 2006, ve věci C-17/05, B. F. Cadman v. Health & Safety Executive
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019

- Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2483/2021

Internetové zdroje a zdroje z elektronických databází

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2017. Dostupné z: www.beck-online.cz.
- *Deklarace práv dítěte*. Online. Informační centrum vlády. 2009. Dostupné z: <https://icv.vlada.cz/cz/tema/deklarace-prav-ditete-63749/tmplid-560>. [cit. 2023-09-27].
- *Dovolená*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XDovolená>. [cit. 2024-02-21].
- *Historie*. Online. OSN. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/historie/>. [cit. 2023-09-27].
- *Listina základních práv Evropské unie*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>. [cit. 2024-02-21].
- *Mise a cíle Rady Evropy*. Online. Rada Evropy. 2013. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/cile-rady-evropy.html>. [cit. 2023-09-27].
- *O nás*. Online. UNICEF Česká republika. Dostupné z: <https://www.unicef.cz/o-nas/unicef-ceska-republika/>. [cit. 2023-09-27].
- *Nezaměstnanost v říjnu klesla, je nejnižší v celé EU*. Online. Úřad práce. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ_nezamestnanost_rijen2023.pdf/594a9162-2f5e-0cc6-10c4-c11ac18a64c5. [cit. 2024-02-21].
- *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pololetni-statistiky-absolventu>. [cit. 2024-02-21].
- *Práce a právo*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>. [cit. 2023-09-27].
- *Rada Evropy*. Online. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_evrope/rada_evropy/index.html. [cit. 2023-09-27].
- *Úmluva práv dítěte*. Online. Národní pedagogický institut České republiky. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/1659/UMLUVA-PRAV-DITETE.html>. [cit. 2023-09-27].

Seznam obrázků

- Graf 1 – výkon závislé práce
- Graf 2 – druh práce
- Graf 3 – závislá práce dětí
- Graf 4 – znalost práv a nároků
- Graf 5 – forma právního jednání
- Graf 6 – délka závislé práce
- Graf 7 – obvyklá délka směny
- Graf 8 – práce přesčas
- Graf 9 – noční práce
- Graf 10 – přestávka na jídlo a oddech
- Graf 11 – nepřetržitý denní odpočinek
- Graf 12 – nepřetržitý odpočinek v týdnu
- Graf 13 – lékařské vyšetření
- Graf 14 – informace a pokyny BOZP
- Graf 15 – školení BOZP
- Graf 16 – seznámení s rozvrhem práce
- Graf 17 – seznámení s rozvrhem práce
- Graf 18 – výkon praktického vyučování
- Graf 19 – délka závislé práce
- Graf 20 – práce přesčas
- Graf 21 – noční práce
- Graf 22 – přestávka na jídlo a oddech
- Graf 23 – nepřetržitý denní odpočinek
- Graf 24 – nepřetržitý odpočinek v týdnu
- Graf 25 – informace a pokyny BOZP

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Dotazník

Příloha č. 1 – Dotazník

Diplomová práce „Zaměstnávání mladistvých“

Kolik je Vám let?

Vykonával/a jste závislou práci PŘED dovršením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky?

- Ano
- Ne

Myslíte si, že znáte svá práva a nároky v oblasti pracovního práva?

- Ano
- Ne

ČÁST 1 – Pracovní poměr

Vykonával/a jste závislou práci na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru?

- Ano
- Ne

POKUD JSTE ODPOVĚDĚL/A NE, PŘEJDĚTE NA ČÁST 2 DOTAZNÍKU

Jakou závislou práci jste vykonával/a? Např. číšník/ice, uklízeč/ka atd.

Nápověda k otázce: Pokud jste vykonával/a více druhů zaměstnání, uveďte to, ve kterém byly nejvíce porušovány Vaše pracovní podmínky, případně to, které se Vám zdálo subjektivně nejnáročnější.

Kdy jste vykonával/a zaměstnání uvedené v předchozí otázce? Uveďte měsíc a rok.

Byla s vámi pracovní smlouva uzavřena písemně?

- Ano, pracovní smlouva byla uzavřena písemně
- Ne, pracovní smlouva byla uzavřena v jiné formě (např. ústně)
- Ne, žádná pracovní smlouva se mnou nebyla uzavřena, pracoval/a jsem tzv. „načerno“

Vykonával/a jste v jednom pracovním dni závislou práci déle než 8 hodin?

- Ano
- Ne

Jak dlouhá byla obvykle vaše jedna směna?

- 1-8 hod.
- 9-12 hod.
- 13 a více hod.

Konal/a jste někdy práci přesčas?

- Ano
- Ne

Konal/a jste někdy noční práce (tzn. v čase mezi 22:00 a 6:00)?

- Ano
- Ne

V jaké délce jste měl/a přestávku na jídlo a oddech?

- Méně než 30 minut
- 30 minut
- Více než 30 minut

Měl/a jste VŽDY nepřetržitý denní odpočinek nejméně po dobu 12 hodin?

- Ano
- Ne

Měl/a jste VŽDY nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň po dobu 48 hodin?

- Ano
- Ne

Podrobil/a jste se lékařskému vyšetření před zahájením výkonu závislé práce?

- Ano
- Ne

Byly Vám poskytnuty dostatečné a přiměřené informace a pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

- Ano
- Ne

Účastnil/a jste se školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci?

- Ano
- Ne

Byl/a jste nejméně 2 týdny předem seznámen/a s písemně vypracovaným rozvrhem práce?

- Ano
- Ne

ČÁST 2 – Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Vykonával/a jste závislou práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti?

- Ano
- Ne

POKUD JSTE ODPOVĚDĚL/A NE, PŘEJDĚTE NA ČÁST 3 DOTAZNÍKU

Jakou závislou práci jste vykonával/a? Např. číšník/ice, uklízeč/ka atd.

Nápověda k otázce: Pokud jste vykonával/a více druhů zaměstnání, uveďte to, ve kterém byly nejvíce porušovány Vaše pracovní podmínky, případně to, které se Vám zdálo subjektivně nejnáročnější.

Kdy jste vykonával/a zaměstnání uvedené v předchozí otázce? Uveďte měsíc a rok.

Byla s Vámi dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně?

- Ano, dohoda byla uzavřena písemně
- Ne, dohoda byla uzavřena v jiné formě (např. ústně)
- Ne, žádná dohoda se mnou uzavřena nebyla, pracoval/a jsem tzv. „načerno“

Vykonával/a jste v jednom pracovním dni závislou práci déle než 8 hodin?

- Ano
- Ne

Jak dlouhá byla obvykle vaše jedna směna?

- 1-8 hod.
- 9-12 hod.
- 13 a více hod.

Konal/a jste někdy práci přesčas?

- Ano
- Ne

Konal/a jste někdy noční práce (tzn. v čase mezi 22:00 a 6:00)?

- Ano
- Ne

V jaké délce jste měl/a přestávku na jídlo a oddech?

- Méně než 30 minut
- 30 minut
- Více než 30 minut

Měl/a jste VŽDY nepřetržitý denní odpočinek nejméně po dobu 12 hodin?

- Ano
- Ne

Měl/a jste VŽDY nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň po dobu 48 hodin?

- Ano
- Ne

Podrobil/a jste se lékařskému vyšetření před zahájením výkonu závislé práce?

- Ano
- Ne

Byly Vám poskytnuty dostatečné a přiměřené informace a pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

- Ano
- Ne

Účastnil/a jste se školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci?

- Ano
- Ne

Byl/a jste nejméně 3 dny před počátkem první směny nebo období, na které se rozvrhuje pracovní doba, seznámen/a s písemně vypracovaným rozvrhem práce?

- Ano
- Ne

ČÁST 3 – Praktické vyučování

Vykonával/a jste praktické vyučování?

- Ano
- Ne

POKUD JSTE ODPOVĚDĚL/A NE, DÁLE DOTAZNÍK NEVYPLŇUJTE

Vykonával/a jste v jednom pracovním dni závislou práci déle než 8 hodin?

- Ano
- Ne

Konal/a jste někdy práci přesčas?

- Ano
- Ne

Konal/a jste někdy noční práce (tzn. v čase mezi 22:00 a 6:00)?

- Ano
- Ne

V jaké délce jste měl/a přestávku na jídlo a oddech?

- Méně než 30 minut
- 30 minut
- Více než 30 minut

Měl/a jste VŽDY nepřetržitý denní odpočinek nejméně po dobu 12 hodin?

- Ano
- Ne

Měl/a jste VŽDY nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň po dobu 48 hodin?

- Ano
- Ne

Byly Vám poskytnuty dostatečné a přiměřené informace a pokyny ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

- Ano
- Ne