

Západočeská univerzita v Plzni

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Zpracovala: Simona Táborská

Obor: Veřejná správa

Plzeň 2015

Západočeská univerzita v Plzni

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

Zpracovala: Simona Táborská

V Plzni, 2016

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma Pracovněprávní vztahy mladistvých zaměstnanců zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, 23. 3. 2016

.....

Simona Táborská

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové za rady, pomoc při výběru materiálů a čas, který mi věnovala při jejím vypracování.

Obsah

1.	Pracovněprávní vztahy.....	1
	1.1.Pracovní právo.....	1
	1.2.Pracovněprávní vztahy	1
	1.3.Druhy pracovněprávních vztahů	2
	1.3.1.Individuální pracovněprávní vztahy	2
	1.3.2.Kolektivní pracovněprávní vztahy.....	3
	1.4.Obsah pracovněprávních vztahů.....	3
2.	Pracovní činnost dětí.....	6
	2.1.Povolování výkonu činnosti dítěte.....	6
	2.2.Pracovní doba	7
	2.3.Noční práce	7
	2.4.Doba odpočinku.....	7
3.	Mladistvý zaměstnanec jako pojem.....	8
4.	Ochrana mladistvých pracovníků a vývoj související právní úpravy.....	10
	4.1.Okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem	
	4.2.Mezinárodní organizace práce	11
	4.2.1.Úmluva mezinárodní organizace práce č. 138 – o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání	12
	4.2.2.Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce	13
	4.3.Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců	15
	4.4.Směrnice 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.....	15
	4.5.Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.....	16
5.	Zaměstnávání mladistvých v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	17
	5.1.Pracovní poměr	17
	5.1.1.Pracovní smlouva.....	17
	5.1.2.Jmenování	17
	5.2.Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	18
	5.3.Zvláštní úprava pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců ...	18
	5.3.1.Povinnosti zaměstnavatelů.....	18
	5.4.Odpovědnost mladistvého zaměstnance za škodu.....	19

5.5.	Pracovní doba, přestávky v práci a doba odpočinku	20
5.6.	Přiměřená práce, povinnost zaměstnavatele poskytnout jinou přiměřenou práci.....	21
5.7.	Zakázaná práce	22
5.7.1.	Vyhláška č. 180/2015 Sb.	22
5.8.	Lékařská vyšetření	24
6.	Praktické vyučování.....	25
6.1.	Odborná praxe	25
6.2.	Způsobená nebo utrpěná škoda v průběhu praktického vyučování ..	26
6.3.	Odměňování za práci v průběhu praktického vyučování	27
6.4.	Předpis č. 32/2016 Sb.	27
7.	Odborná praxe absolventů škol	29
7.1.	Pojem absolvent.....	29
7.2.	Společensky účelné pracovní místo.....	29
7.3.	Agenturní zaměstnávání absolventů škol v organizačních složkách státu	30
7.4.	Výkon samostatné výdělečné činnosti.....	31
7.5.	Absolventi škol a mladiství na trhu práce České republiky	31
Závěr	32
Seznam použité literatury	33
Cizozajčné resumé.....	35

Seznam zkratek

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ObčZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

LZPS – zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

ŠkolZ – zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

ZŘS – zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních

ZamZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

MOP – Mezinárodní organizace práce

OSN – Organizace spojených národů

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Úvod

Ve své bakalářské práci se zaměřím na pracovněprávní vztahy mladistvých zaměstnanců. Práce je rozdělena do 7 kapitol. Na úvod se pokusím obecně vymezit pojem pracovní právo, se zaměřením na pracovněprávní vztahy.

V další kapitole nastíním problematiku pracovní činnosti dětí. Zejména povolování výkonu činnosti, rozvržení pracovní doby a doby odpočinku.

Třetí kapitolu věnuji pojmu mladistvý zaměstnanec, který často bývá zaměňován s pojmem nezletilý. Pro popsání rozdílů pojmů použiji definice ze zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

Mladiství patří do rizikové sociální skupiny. Jak pro malé množství životních zkušeností, tak pro nedostatek rozumové a fyzické vyspělosti. Proto jim v pracovněprávních vztazích náleží ochrana a zvláštní pracovní podmínky. Ochrane mladistvých zaměstnanců proto věnuji celou čtvrtou kapitolu. Připojím k ní související právní úpravu. Práva a povinnosti dané Listinou základních práv a svobod, ale zejména úpravu mezinárodního práva a práva Evropské unie. Za důležité považuji zmínit se o úmluvách Mezinárodní organizace práce. Především o Úmluvě č. 138 o nejnižším možném věku pro vstup do zaměstnání. Z unijní právní úpravy bych vyzdvihla Směrnici Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců.

Mladistvé lze zaměstnávat na pracovní poměr i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto pracovněprávní vztahy sebou přináší řadu povinností pro zaměstnavatele. Část kapitoly věnuji zákazu některých prací pro mladistvé. Informace podložím vyhláškou č. 180/2015 Sb. o zakázaných pracích a pracovištích. Vyhláška stanoví práce, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky za kterých mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

V šesté kapitole popíši praktické vyučování dle zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona. Na závěr se budu věnovat odborné praxi absolventů škol, zprostředkování zaměstnání agenturami práce a postavení absolventů a mladistvých na trhu práce České republiky.

1. Pracovněprávní vztahy

1.1. Pracovní právo

Pracovní právo je soubor právních norem upravující vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu práce. Zabývá se třemi oblastmi - individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Vzniklo z důvodu potřeby chránit zaměstnance. Dodnes je to jedna z nejdůležitějších funkcí pracovního práva. Jedná se o samostatné právní odvětví, které vzniklo v 2. polovině 19. století. Od té doby se vedou neustálé diskuze na téma vztahu pracovního práva k právu občanskému. Zákoník práce z roku 1965 odtrhl pracovní právo od občanského, vyloučil i jeho subsidiární použití. Jelikož se jednalo o kogentní normu, bylo téměř vyloučeno smluvní vyjednávání a smluvní svoboda. Dnes lze občanský zákoník na pracovněprávní vztahy používat na principu subsidiarity, pouze. Současná právní úprava vychází ze samostatnosti vůči občanskému právu. Mezi prameny pracovního práva řadíme zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o kolektivním vyjednávání, Listinu základních práv a svobod, Ústavu České republiky nebo nařízení vlády.¹

1.2. Pracovněprávní vztahy

Jedná se o poměry upravené právem. Vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Takovou právní skutečností může být pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, výpověď nebo smrt. Pracovněprávní vztahy vznikají na základě projevu vůle, který vede ke vzniku práv a povinností.²

Pracovněprávní vztahy se skládají z:

- subjekty
- objekty
- obsah

¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 3-4

² HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech a s příklady. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. a. 2014. str. 7

Přesný výčet pracovněprávních vztahů se pokouší vymezit § 1 ZP. Označuje za ně *právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy kolektivní povahy pak pouze ty, které souvisejí s výkonem závislé práce.*³

Závislá práce má svou přesnou definici uvedenou v § 2 odst. 1, 2, ZP: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* *„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*

1.3. Druhy pracovněprávních vztahů

Dle předmětu rozlišujeme individuální (vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) a kolektivní pracovněprávní vztahy (vztah mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců).⁴

1.3.1. Individuální pracovněprávní vztahy

Individuální právo je historicky nejstarší a nejdůležitější. Vyjadřuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Jedná se o soukromoprávní oblast, která vznikla z občanského práva.⁵

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem. Tím je myšleno pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – **základní pracovněprávní vztahy**. Lze řadit i jiné právní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce – například služební poměr.⁶

³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 53

⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 56

⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 4

⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 56

Dále mezi ně řadíme vztahy, které s těmito základními vztahy souvisejí – **vztahy související**. Jsou jimi ty vztahy, které je předcházejí (smlouva o smlouvě budoucí), existují paralelně s nimi (právní vztahy v oblasti péče o zaměstnance) a ty, jejichž vznik je od základních odvozen (sankční vztahy v případě odpovědnosti za škodu). Poslední vyčleněnou skupinou jsou **další právní vztahy účasti na práci**. „*Vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy (delegace), a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (subsidiarita).*“⁷

1.3.2. Kolektivní pracovněprávní vztahy

Jedná se o právní vztahy mezi zaměstnavatelem a subjekty, které zastupují skupiny zaměstnanců. Doplnuje individuální pracovní právo a tvoří s ním jednotný celek, pracovní právo. Právní normy, které obsahuje, jsou utvořeny skupiny jednotlivců. Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů je způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce. V České republice chrání zájmy zaměstnanců především odborové organizace vzniklé a evidované podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (srovnání § 3046 ObčZ). Subjekty a jejich postavení v rámci kolektivního pracovního práva ovlivňuje rozsah jejich oprávnění. Na rozdíl od individuálních vztahů nemají všechny subjekty stejná práva a povinnosti. Každý subjekt je právě svým postavením určen k tomu, aby plnil jen některá z možných oprávnění.⁸

1.4. Obsah pracovněprávních vztahů

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů. Práva a povinnosti vyplývají s právních předpisů. Jsou stanoveny v kolektivních smlouvách, individuálních smlouvách nebo v interních předpisech zaměstnavatele.⁹

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 56

⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 345

⁹ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech a s příklady. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. a. 2014. str. 9

Základní práva a povinnosti:

- vytváření vhodných pracovních podmínek
- přidělování práce
- osobní výkon práce
- poskytování odměny za práci⁹

Obsah pracovněprávních vztahů má povahu závazkových vztahů. S ohledem na subsidiaritu občanského zákoníku, lze na některé závazkové vztahy použít ustanovení v něm uvedené. V takovém případě se řídí například § 1721 ObčZ: *Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo s plněním dluhu uspokojit*“. Pro obsah závazků je dále platný § 1798 ObčZ: *„Ze závazku je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco trpět a věřitel je oprávněn to od něho požadovat.*“

Ustanovení občanského zákoníku nelze použít vždy. § 346d ZP vylučuje či omezuje aplikaci ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy:

- *„Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.*“¹⁰
- nesmí být zadržena věc druhou smluvní stranou k zajištění dluhu vzniklého v pracovněprávním vztahu
- pohledávku není možné postoupit na někoho jiného ani ho nesmí převzít jiná osoba
- ujednání smluvní pokuty je možné, jen stanoví-li to tento zákon
- k povinnosti se nelze vázat společně s ostatními zaměstnanci¹¹

Pokud se smluvní strany od právní úpravy uvedené v § 346d odchýlí, pohlíží se na takové jednání jako na zdánlivé.¹²

¹⁰ § 346d, odst. 1, ZP

¹¹ § 346d, odst. 2 – 7, ZP

¹² srov. § 554 ObčZ

Zdánlivým pracovněprávním jednáním rozumíme, že se na právní jednání hledí jakoby k němu nikdy nedošlo. Ke zdánlivému jednání se tudíž nepřihlíží. Zdánlivost pracovněprávního jednání se netýká jen obsahu, ale právní jednání může být zdánlivé i pro nedostatek písemné formy.¹³

¹³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 106

2. Pracovní činnost dětí

Dítětem rozumíme osobu mladší 15 let nebo osobu, která dovršila věku 15 let, ale neukončila povinnou školní docházku. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen BOZP).¹⁴ To znamená, vytvořit takové podmínky pro výkon činnosti, které jsou odpovídající jeho věku.

2.1. Povolování výkonu činnosti dítěte

Dítě může vykonávat pracovní činnost pouze na základě povolení. V povolení je stanoven rozsah a podmínky pro výkon činnosti. Dále obsahuje minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek.¹⁵

O povolení rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem nebo opatrovníkem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte. Žádost se podává Úřadu práce příslušnému podle trvalého pobytu nebo místa, kde se dítě zdržuje.¹⁶

Povolení se vydává nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích měsíců. Doba se počítá od nabytí právní moci rozhodnutí o povolení činnosti. Nejdéle se však povolení vydává do doby, kdy je fyzická osoba považována za dítě. V případě, že dítě bude vykonávat činnost u více poboček, vydává se povolení ke každému výkonu činnosti zvlášť.¹⁷

Žádost musí obsahovat:

- identifikační údaje dítěte
- identifikační údaje zákonného zástupce dítěte
- písemný souhlas dítěte, je-li s ohledem na rozumovou vyspělost schopné vyjádřit svůj názor
- lékařský posudek poskytovatele zdravotních služeb v oboru praktického lékařství pro děti a dorost – nesmí být starší jak 3 měsíce
- druh činnosti, místo výkonu a charakteristiku práce, kterou bude dítě vykonávat
- identifikační údaje provozovatele činnosti

¹⁴ § 101, ZP

¹⁵ § 122, odst. 7, ZamZ

¹⁶ § 122, odst. 1, ZamZ

¹⁷ § 122, odst. 8, ZamZ

- dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat¹⁸

2.2. Pracovní doba

Pracovní doba dětí je stanovena na dvě hodiny denně a dvanáct hodin týdně mimo školní výuku ve školním období. Na sedm hodin a třicet pět hodin týdně mimo školní období. Denní pracovní doba nesmí přesáhnout sedm hodin. Dále je stanovena pracovní doba osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně pro práce v rámci stáží podniku.¹⁹

2.3. Noční práce

Dětem je zakázána mezi 22 a 6. hodinou. V případě zaměstnávání dítěte, které plní povinnou školní docházku, ale následující den není vyučování, je doba, ve které nesmí vykonávat práce stanovena mezi 22:30 a 6. hodinou.²⁰

2.4. Doba odpočinku

„Doba odpočinku musí být stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.“²¹

Za každých dvacet čtyři hodin mají děti nárok na nepřetržitý odpočinek čtrnácti hodin. Za týden je požadovaná doba odpočinku stanovena na dva dny, nejlépe následujících po sobě. Dobu lze zkrátit, například z organizačních důvodů, ovšem nesmí být kratší jak třicet šest hodin nepřetržitého odpočinku.²²

¹⁸ § 122, odst. 3, ZamZ

¹⁹ Čl. 8, Směrnice 94/33/ES

²⁰ § 123, odst. 4, ZamZ

²¹ § 123, odst. 2, ZamZ

²² Čl. 10, Směrnice 94/33/ES

3. Mladistvý zaměstnanec jako pojem

Zaměstnanec je jeden ze subjektů individuálních pracovních vztahů. Jedná se o fyzickou osobu, která se v pracovněprávním vztahu zavázala k výkonu závislé práce. V zákoníku práce nenalezneme podmínky, které musí fyzická osoba splňovat, aby se stala zaměstnancem. *“Výkon závislé práce je tedy obecně povolen, jsou-li splněny kumulativně obě podmínky: minimální věk 15 let a ukončení povinné školní docházky.”*²³. Povinná školní docházka je ukončena uplynutím školního období, v němž žák dokončí povinnou školní docházku.²⁴ *„Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.”*²⁵

Jako subjekt musí disponovat právní osobností a svéprávností. *Právní osobnost* je definována v § 15 odst. 1, ObčZ. Jde o způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. *Svéprávnost* nalezneme v § 15 odst. 2, ObčZ. Dočteme se zde, že svéprávnost je vlastně způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat). Právní osobnosti ani svéprávnosti se nemůže nikdo vzdát ani zčásti, učiní-li tak, nepřihlíží se k tomu.²⁶ *Právní osobnost* vzniká dovršením věku 15 let a zároveň ukončením povinné školní docházky. Zaniká smrtí. *Svéprávnost* zaměstnance vzniká stejným způsobem jako právní osobnost. Ovšem zaniká jak smrtí, tak rozhodnutím soudu.²⁷

Mladiství jsou definováni v § 350 odst. 2, ZP. *Za mladistvého zaměstnance* se považuje osoba, která nedovršila věku 18 let. Spodní věková hranice není stanovena.

²³ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 35. ISBN 978-80-7380-507-4.

²⁴ § 43, ŠkolZ

²⁵ § 36, ŠkolZ

²⁶ § 16, ObčZ

²⁷ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech a s příklady. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. a. 2014. str. 8

Pojem mladiství je někdy zaměňován s pojmem *nezletilý*, který ovšem neznamená totéž. „*Zletilost se nabývá dovršením osmnáctého roku věku.*“²⁸ Nabytím zletilosti se člověk stává plně svéprávným. „*Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství.*“²⁹ V případě uzavření manželství se člověk stává zletilý, ovšem pro pracovněprávní vztah stále spadá pod ochranu mladistvých zaměstnanců do dovršení 18 roku. Podle § 35, odst. 1, ObčZ se nezletilý, který dovršil věku 15 let a dokončil povinnou školní docházku, může zavázat k výkonu závislé práce. Stává se svéprávným pro uzavírání pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Fyzickou osobu mladší 18 let, svéprávnou k výkonu závislé činnosti, která dovršila 15 let a zároveň ukončila povinnou školní docházku, tedy považujeme za mladistvého zaměstnance.

²⁸ § 30, odst. 1, ObčZ

²⁹ § 30, odst. 2, ObčZ

4. Ochrana mladistvých pracovníků a vývoj související právní úpravy

Mladiství mají právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání³⁰ (dáno právem na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu)³¹.

Pracovní právo je výrazně ovlivňováno vlivem Evropské Unie (Směrnice Rady v kapitole 4.3 a 4.4.). „Mezinárodněprávní úpravy výrazně ovlivňují i obsah norem práva vnitrostátního.“³² Mezinárodní smlouvy se stávají součástí právního řádu České republiky po ratifikaci, k níž dal souhlas Parlament.³³ (Více o Mezinárodní organizaci práce a příslušných úmluvách v kapitole 4.2.)

4.1. Okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem mladistvého ve věku do 16 let

Nový občanský zákoník v § 35, odst. 2 stanoví, že „zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.“

Na základě toho, byla vydána doprovodná novela č. 303/2013, která přidala do zákoníku práce ustanovení, kterými upravila okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance:

- a) § 56a upravující okamžité zrušení pracovního poměru
- b) §77 odst. 5, 6 upravující okamžité zrušení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

³⁰ Čl. 29, odst. 2, LZPS

³¹ Čl. 26, odst. 1, LZPS

³² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 37

³³ Čl. 10, Ústavy

K platnosti okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem mladistvého do věku 16 let se vyžaduje přivolení soudu. O přivolení soudu musí požádat zákonný zástupce, který chce okamžité zrušení pracovněprávního vztahu provést. Postupuje se dle § 466 ZŘS. K rozhodování je příslušný obecný soud nezletilého. Zákonný zástupce má povinnost doručit stejnopis nezletilému.³⁴

Přechodná ustanovení, která byla zavedena zákonem č. 303/2013 Sb. Čl. LXXX, zejména bod 5. a 6. stanoví, že tato úprava je platná na pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřených od 1.1 2014.

Zvláštností je, že okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem se řídí právní úpravou nového občanského zákoníku. To i přesto, že § 2401, NOZ stanovuje: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“

Jak je ale psáno v důvodové zprávě k NOZ, přijetí § 35 je výsledek kompromisu mezi dvěma základními způsoby řešení této otázky v kontinentální Evropě. Výsledek je takovéto řešení, které *respektuje soudržnost rodiny a právní ochranu rodiny jako celku* a zároveň *respektuje potřebu zvýšené ochrany mladistvých.*³⁵

4.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) vznikla v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu. V roce 1946 byla přijata Organizací spojených národů (dále jen OSN) a to jako první ze specializovaných organizací. Sídlo organizace je v Ženevě. V současné době má 179 členských zemí (informace k datu 17. 6. 2006). Mezi úřední jazyky patří anglický jazyk, německý jazyk, francouzský jazyk, španělský jazyk, arabský jazyk, ruský jazyk a čínský jazyk. Současným generálním ředitelem je Juan Somavía z Chile. „*Činnost finančně*

³⁴ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1007

³⁵ Důvodová zpráva k NOZ [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

zabezpečována prostřednictvím příspěvků členských států v rámci schváleného rozpočtu“.³⁶

Rozhodnutí organizace mají formu úmluv, protokolů a doporučení. Je tvořena 3 hlavními orgány: Mezinárodní konference práce (MKP), Správní rada (SR) a Mezinárodní Úřad práce (MÚP). Cílem této organizace je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Mezinárodně pracovní standardy:

- svoboda odborového sdružování a výkonu odborových práv
- kolektivní vyjednávání
- odstranění nucené práce
- rovnost příležitostí a zacházení³⁷

Dále poskytuje technickou pomoc při profesním vzdělávání, politice zaměstnanosti, rozvoji managementu a sociálního zabezpečení. Mimo jiné podporuje i rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací, kterým zařizuje poradenské a školicí služby.³⁸

4.2.1. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 138 – o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

6. června 1973 v Ženevě se na svém padesátém osmém zasedání sešla generální konference Mezinárodní organizace práce. Konferenci byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce a rozhodla o přijmutí Úmluvy o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání. Úmluva je rozhodující pro stanovení nejnižšího věku pro zavázání se k výkonu závislé práce. Česká republika ji přijala ratifikací a stanovila následující ustanovení čl. 2, odst. 3, Úmluvy: *„Nejnižší věk stanovený podle odstavce 1 tohoto článku nebude nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka, a v žádném případě nebude nižší než 15 let.“*

³⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

³⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

V úmluvě jsou uvedeny podmínky pro zaměstnávání osob ve věku 13 – 15 let. To lze, pouze pokud se jedná o lehké práce, které nejsou škodlivé pro jejich zdraví nebo vývoj a nebrání jim ve školní docházce.³⁹

Dále úmluva stanovila nejnižší věk 18 let pro druh zaměstnání či výkon práce, který ohrožuje zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých. Stanoveny byly i podmínky pro snížení toho věku na 16 let. V takovém případě musí příslušný orgán projednat situaci se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. Snížení věku na hranici 16 let se povolí v případě, že zdraví, bezpečnost a mravnost mladistvých je chráněna a že se mladistvých dostalo poučení či odborného proškolení v oblasti příslušného odvětví.⁴⁰

„Poté tato úmluva vstoupí v platnost pro každý další členský stát dvanáct měsíců od data, k němuž byla zaregistrována jeho ratifikace.“⁴¹

Úmluvu lze vypovědět po uplynutí deseti let od vstoupení v platnosti. Pokud členský stát tuto možnost nevyužije, je k úmluvě vázán další deset let. Poté bude moci úmluvu vypovědět po uplynutí každého desetiletí, za podmínek stanovených v této úmluvě.⁴²

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

Dne 17. června 1999 byla přijata úmluva, která bývá označována jako Úmluva o nejhorších formách dětské práce. Jak se píše v článku 2, pro účely této Úmluvy, se výrazem „děti“ rozumí všechny osoby mladší 18 let. „Nejhorší dětské práce“ zahrnují:

- a) *Všechny formy otroctví a praktik podobných otroctví, jako je prodej a obchodování s dětmi, poddanství pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce, včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech;*
- b) *užívání, získávání nebo nabízení dětí k prostituci, k výrobě pornografie nebo pro pornografická představení;*

³⁹ Čl. 7, Úmluva MOP č. 138

⁴⁰ Čl. 3, Úmluva MOP č. 138

⁴¹ Čl. 12, odst. 3, Úmluva MOP č. 138

⁴² Čl. 13, odst. 2, Úmluva MOP č. 138

- c) užívání, získávání nebo nabízení dětí k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami tak, jako jsou definovány v příslušných mezinárodních smlouvách;
- d) práci, která svou povahou nebo okolnostmi, za kterých je vykonávána, je schopna poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí.⁴³

Na základě této Úmluvy, konkrétně článku 6, musel každý členský stát navrhnout a zavést akční program na odstranění nejhorších forem dětské práce.

⁴³ Čl. 3, Úmluva MOP č. 182

4.3. Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců

Účelem směrnice Rady 94/33 ES o ochraně mladistvých pracovníků je zajistit mladistvým odpovídající pracovní podmínky jejich věku. „Členské státy zajistí, aby práce dospívajících byla přísně upravena a chráněna podle podmínek stanovených touto směrnicí.“⁴⁴

Pro účely této směrnice se „mladistvými“ rozumějí osoby mladší 18 let, které jsou vázány v pracovněprávním vztahu.⁴⁵ Mladistvé starší 15 let a mladší 18 let, kteří neplní povinnou školní docházku, označuje směrnice jako „dospívající“.⁴⁶

Směrnice se v 18 člancích mimo jiné věnuje zákazu práce dětí a mladistvých, podmínkám výkonu kulturní a obdobné činnosti. Mluví o dětech a dospívajících jako o zvláště rizikové skupině, která musí být chráněna před nebezpečím. Chránit děti a mladistvé vychází z důvodu nedostatku zkušeností, neznalosti rizik nebo nezralosti. Pro jejich zranitelnost se stanovila již výše uvedená **podmínka minimálního věku 15 let a dokončení povinné školní docházky**. Na základě článku 4 této směrnice, musely členské státy přijmout opatření pro zákaz zaměstnávání dětí s několika odchylkami. Ty lze povolit pouze v případě, že nenaruší povinnou školní docházku a právo na vzdělávání.⁴⁷

4.4. Směrnice 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Vzhledem k tomu, že Evropská Unie je založena na zásadách svobody, demokracie, úcty k lidským právům a základním svobodám, a jedním z cílů ES je podpora koordinace politik zaměstnanosti členských států, „je účelem této směrnice stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.“⁴⁸

⁴⁴ Čl. 1, Směrnice 94/33 ES

⁴⁵ Čl. 3a), Směrnice 94/33 ES

⁴⁶ Čl. 3c), Směrnice 94/33 ES

⁴⁷ Čl. 33, odst. 1, LZPS

⁴⁸ Čl. 1, Směrnice 2000/78/ES

Navzdory tomu, že se nepřímou diskriminací rozumí zvýhodnění jedné osoby vůči věku⁴⁹, mohou státy stanovit, že „rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy jsou objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely, včetně oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, cílů trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky dosahování uvedených cílů jsou přiměřené a nutné.“⁵⁰

Rozdíly v zacházení mohou zahrnovat stanovení zvláštních podmínek pro zaměstnávání mladistvých. Členské státy si ale mohou ponechat svou právní úpravu, pokud je shovívavější než tato směrnice.⁵¹

4.5. Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, i ta z důvodu věku. 1. září 2009 nabyl účinnosti antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. Kontrolou tohoto zákona je pověřen ombudsman (veřejný ochránce práv). „*Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropského společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu a blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.*“⁵²

V § 6 jsou vymezeny přípustné normy rozdílného zacházení. Rozdílné zacházení za účelem ochrany osob mladších 18 let není považováno za diskriminaci. Prostředky k dosažení cíle ochránit mladistvé musí být přiměřené a nezbytné.⁵³

Zmíním především § 243-247 ZP, které s ohledem na věk částečně omezují práva mladistvých. Důvodem omezení je právě již zmíněná ochrana. „*Ochrana spočívající v zákazu práce se uplatňuje i proti vůli chráněného zaměstnance.*“⁵⁴

⁴⁹ Čl. 2, odst. 2, Směrnice 2000/78/ES

⁵⁰ Čl. 6, odst. 1, Směrnice 2000/78/ES

⁵¹ Čl. 8, odst. 1, Směrnice 2000/78/ES

⁵² Zákon č. 198/2009 Sb.

⁵³ § 6, zákona č. 198/2009 Sb.

⁵⁴ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1005

5. Zaměstnávání mladistvých v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.1. Pracovní poměr

Jedná se o dominantní základní pracovněprávní vztah. Zakládá se převážně uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním (v případech stanovených právním předpisem). U obou způsobů platí, že může vzniknout pouze na základě svobodného projevu vůle obou stran (zaměstnanec a zaměstnavatel).⁵⁵

5.1.1. Pracovní smlouva

§ 34, ZP uvádí podstatné náležitosti pracovní smlouvy, bez kterých není smlouva platná, a těmi jsou:

- a) druh práce
- b) místo výkonu
- c) den nástupu do práce

Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. V případě, že v tento den zaměstnanec nenastoupí, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit (důvodem pro odstoupení není překážka v práci, o které se nejdéle do jednoho týdne zaměstnavatel dozví). Pracovní smlouva je výsledkem dvoustranného právního jednání.⁵⁶

5.1.2. Jmenování

Jmenování je výsledkem jednostranného právního jednání, s podmínkou souhlasu zaměstnance. Zakládá se jím pracovní poměr vedoucího pracovního místa (vedoucí zaměstnanci). A to pouze v případech uvedených v § 33 odst. 3 písm. a)-g) ZP nebo v případech stanovených zvláštním právním předpisem.⁵⁷

⁵⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 169

⁵⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 172-3

⁵⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 175

5.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

*„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, kterými dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“*⁵⁸ Jako u pracovního poměru se jedná o základní pracovněprávní vztah, kterým se realizuje výkon závislé činnosti pro jiný subjekt za odměnu. Zaměstnanec pracuje ve volnějším režimu a vykonává práci v omezeném rozsahu. U osob se studijními povinnostmi či zdravotním postižením je tento způsob pracovněprávního vztahu jedinou výdělečnou aktivitou.⁵⁹

5.3. Zvláštní úprava pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců

Mladiství mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Ochrana spočívá v zákazu některých prací a dále ve stanovení jejich pracovněprávní svéprávnosti k určitému právnímu jednání.⁶⁰

Zvláštní právní úprava respektuje biologický a společenský faktor této sociální skupiny. Faktor biologický vychází z požadavku, aby mladiství nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi. Společenský faktor vychází z nedostatku životních zkušeností u mladistvých. Pojem zvláštních pracovních podmínek vychází ze zvláštních práv zaměstnanců a zvláštních povinností zaměstnavatelů.⁶¹

5.3.1. Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou povinni vést seznam mladistvých zaměstnanců, které zaměstnává. Na seznamu musí být uvedeno jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou vykonávají. Dále jsou povinni poskytovat zaměstnancům lékařskou péči (důraz kladen především na preventivní prohlídky). Za důležité považují i povinnost uvedenou v § 103, ZP informovat mladistvého zaměstnance o možnostech rizik, které se týkají jeho práce. V neposlední řadě mají

⁵⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 327

⁵⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 328

⁶⁰ Čl. 29, odst. 1, LZPS

⁶¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 300

zaměstnavatelé povinnosti zajistit, aby stanovená délka pracovní doby nepřesáhla ve svém souhrnu 40 hodin týdně a délka směny v jednotlivých dnech 8 hodin.⁶²

„Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravu jejich pracovních podmínek.“⁶³

5.4. Odpovědnost mladistvého zaměstnance za škodu

„Škodu v pracovněprávních vztazích můžeme chápat jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích a u újmy na zdraví též jako odčinění fyzické bolesti, popřípadě zhoršení společenského uplatnění pracovníka, tj. jako satisfakci.“⁶⁴

Vždy se hradí skutečná škoda, a to uvedením do původního stavu. Pokud to není možné, hradí se v penězích. Její výše se stanoví z ceny v době poškození.⁶⁵

V případě, kdy došlo ke škodě při plnění pracovních povinností, nastupuje odpovědnost za škodu dle zákoníku práce. Jinak se jedná o občanskoprávní odpovědnost. Rozdíl mezi nimi je ten, že občanskoprávní odpovědnost vychází z rovného postavení subjektů. Zatímco pracovněprávní odpovědnost zvýhodňuje zaměstnance.⁶⁶

Odpovědnost zaměstnance se omezí, byla-li škoda zaviněna i porušením ze strany zaměstnavatele.⁶⁷ Povinností zaměstnavatele je prokázat zavinění zaměstnance. To znamená, že musí prokázat všechny předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance. Ke vzniku povinnosti uhradit škodu musí být splněny všechny předpoklady najednou. Jsou jimi:

- a) porušení pracovních povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,*
- b) vznik škody,*
- c) příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus) a*

⁶² HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech a s příklady. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. a. 2014. str. 119

⁶³ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1004

⁶⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 30

⁶⁵ § 2951, odst. 1, NOZ

⁶⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 309

⁶⁷ § 250, odst. 2, ZP

d) *zavinění na straně zaměstnance.*⁶⁸

Výjimkou je pouze odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.⁶⁹

Samozřejmostí je povinnost zaměstnavatele zajistit takové pracovní podmínky, aby se předešlo případným ujmám na zdraví či majetku. I z toho důvodu má zaměstnavatel právo provádět, v nezbytném rozsahu, kontrolu věcí zaměstnance.⁷⁰ Na druhé straně zaměstnanec je povinen si počínat tak, aby ke vzniklé škodě nedocházelo. V případě hrozící škody je povinen to oznámit zaměstnavateli.⁷¹ V opačném případě odpovídá zaměstnanec za škodu, kterou způsobil v souvislosti s porušením těchto povinností.⁷²

Mladiství zaměstnanci jsou chráněni tím, že nenesou odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Nesmějí tedy uzavírat následující dohody:

- *dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.* Dohoda smí být uzavřena nejdříve v den dosažení 18 let věku. Za zaměstnance, kterému byla omezena svéprávnost, nesmí dohoda uzavřít ani jeho zákonný zástupce. Dohoda musí být uzavřena písemně.⁷³
- *Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.* Zákoník práce v § 255 stanoví, že věci v hodnotě nad 50 000 Kč smí být zaměstnanci svěřeny jen na základě této dohody. Dohodu lze podepsat FO nejdříve v den dosažení 18 let věku. Stejně jako u předchozí dohody musí být uzavřena písemně.

5.5. Pracovní doba, přestávky v práci a doba odpočinku

V souladu se směrnicí 94/33/ES je stanovena maximální týdenní pracovní doba 40 hodin a maximální délka směny 8 hodin. Limity jsou stanoveny pro součet všech souběžně sjednaných pracovněprávních vztahů. Pokud by tedy zaměstnanec konal práci ještě v jiném pracovněprávním vztahu, může mu zaměstnavatel přidělit práci pouze do stanoveného maxima 40 hodin týdně. Zaměstnanec by měl podat

⁶⁸ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1022

⁶⁹ § 250, odst. 3, ZP

⁷⁰ § 248, ZP

⁷¹ § 249, ZP

⁷² § 250, odst. 1, ZP

⁷³ § 252, ZP

prohlášení, že v daném měsíci nemá sjednán jiný pracovněprávní vztah. V případě přesažení týdenní pracovní doby je sankcionován zaměstnavatel. Jedná se tedy o povinnost zaměstnavatele dodržet maximální týdenní pracovní dobu. Ten v případě přesažení musí dokazovat, že udělal maximum pro zjištění stavu.

Přestávka v práci, na jídlo a oddech, musí být mladistvému zaměstnanci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách práce.⁷⁴

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny musí být rozvržen tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem směny druhé alespoň 12 hodin během 24hodin po sobě jdoucích.⁷⁵

„Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.“⁷⁶

5.6. Přiměřená práce, povinnost zaměstnavatele poskytnout jinou přiměřenou práci

„Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.“⁷⁷

Je velice těžké přesně vymezit přiměřené práce pro každou činnost, úprava by byla velice podrobná a nepřehledná. Z toho důvodu nejsou přiměřené práce právně upraveny, rozhodující je pouze vztah k fyzickému a rozumovému vývoji. Obecně se jedná o práce, které mají za následek způsobení vážných následků.

„Přiměřenost prací je nutné posuzovat i ve vztahu k možným následkům vzniklých jako důsledek porušení povinností vyplývajících pro mladistvého zaměstnance ze sjednaného druhu práce a výkonu konkrétních pracovních činností.“⁷⁸

Za práce nepřiměřené k fyzickému rozvoji se považují fyzicky namáhavé práce, opakované monotónní činnosti nebo práce vyžadující dlouhodobou pozornost. V případě rozumového rozvoje se na nepřiměřené práce považují

⁷⁴ § 88, odst. 1, ZP

⁷⁵ § 90, odst. 1, ZP

⁷⁶ § 92, odst. 1, ZP

⁷⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1008

⁷⁸ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1009

takové, kde se mladiství musí samostatně rozhodovat, má odpovědnost a kontrolu nad ostatními zaměstnanci.⁷⁹

5.7. Zakázaná práce

Výslovný zákaz prací pro mladistvé nalezneme v § 245 a § 246 ZP. Jedná se o práci přesčas, pro kterou platí absolutní zákaz. Pro mladistvé do 16 let platí absolutní zákaz práce v noci. Starší osoby mohou výjimečně odpracovat maximálně 1 hodinu v noci, která ovšem „*musí bezprostředně navazovat na práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.*“⁸⁰ Podmínkou je dohled zaměstnance staršího 18 let. Tato výjimka se povoluje pouze, je-li to potřeba pro přípravu k povolání. Absolutní zákaz platí i pro práce v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Jsou zakázány i „*práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob*“.⁸¹

Jestliže výkon práce podle lékařského posudku ohrožuje zdraví zaměstnance, je zaměstnavatel povinen předělit jej na jinou přiměřenou práci. A to alespoň do doby, než bude mladistvý zaměstnanec schopný tuto práci konat.⁸²

Některé práce mohou být vyhláškou zakázány až do 21 let. Při udělování práce mladistvým musí být brán v úvahu odstavce 3 § 246, ZP, který stanovuje: „*Vždy musí jít o práce, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem mladistvého zaměstnance jsou pro něj přiměřené, bezpečné a nemohou poškodit jeho zdraví.*“

5.7.1. Vyhláška č. 180/2015 Sb.

Vyhláška 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

⁷⁹ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1009

⁸⁰ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech a s příklady. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. a. 2014. str. 120

⁸¹ § 246, odst. 3, ZP

⁸² § 245, odst. 2, ZP

o zakázaných pracích a pracovištích). Účinná od 1. 9. 2015. V § 5 jsou přesně vymezeny práce, které jsou mladistvým zaměstnancům zakázané:

- a) rizikové,
- b) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,
- c) vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce podle jiného právního předpisu upravujícího podmínky ochrany a zdraví při práci,
- d) vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,
- e) se zdroji ionizujícího záření,
- f) spojené s expozicí chemickým látkám nebo chemickým směsím označovaným standardními větami označujícími specifickou rizikovost podle jiného právního předpisu upravujícího chemické látky nebo chemické směsi nebo standardními větami o nebezpečnosti podle přímo použitelného předpisu Evropské unie,
- g) spojené s expozicí prachu tvrdých dřev s karcinogenními účinky,
- h) při výrobě léčiv nebo veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika nebo jiné biologicky vysoce účinné látky,
- i) při výrobě cytostatik nebo antimitotických léků, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění nebo při ošetřování pacientů léčených cytostatiky nebo antimitotickými léky.⁸³

Zakázány jsou i práce:

- a) při výrobě a zpracovávání výbušnin nebo výbušných předmětů a zacházení s nimi,
- b) ve výškách nad 1,5 m, nad volnou hloubkou přesahující 1,5 m nebo na souvislé ploše, jejíž sklon od vodorovné roviny je 10 stupňů a větší,
- c) na zařízeních pro výrobu, uskladňování nebo používání stlačených, kapalných nebo rozpuštěných plynů,
- d) při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pád předmětů,
- e) při ošetřování zvířat vyžadujících zvláštní péči podle jiného právního předpisu upravujícího stanovení druhů zvířat vyžadujících zvláštní péči,
- f) při porážení zvířat na jatkách,
- g) se sudy, kanystry nebo podobnými nádobami, které obsahují chemické látky nebo chemické směsi uvedené v odstavci 1 písm. f).⁸⁴

⁸³ Vyhláška č. 180/2015 Sb., odst. 1

Ve vyhlášce jsou uvedeny výjimky, na které se zákaz prací nevztahuje, jedná se především o práce, při nichž se mladiství zaměstnanci připravují na povolání.

5.8. Lékařská vyšetření

„Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožní bezpečný výkon práce a v souladu se zvláštními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.“⁸⁵

Lékařské vyšetření se provádí na náklady zaměstnavatele. Zaměstnanec má povinnost se lékařským prohlídkám podrobit. Největší důraz je kladen na preventivní prohlídky. Zaměstnavatel je povinen řídit se lékařským posudkem při ukládání pracovních úkolů mladistvému. Zajišťuje se před vstupem do pracovního poměru, před převedením na jinou práci a dále alespoň jednou ročně.⁸⁶

Četnost vyšetření si může stanovit zaměstnavatel podle namáhavosti a možnému zdravotnímu ohrožení vyplývající z pracovní činnosti.⁸⁷

⁸⁴ Vyhláška č. 180/2015 Sb., odst. 2

⁸⁵ § 224, odst. 1, ZP

⁸⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 300

⁸⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1014

6. Praktické vyučování

Předpis č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Účinný od 1. 1. 2015. V § 65, odst. 1 člení vzdělávání na střední škole na teoretické vyučování, praktické vyučování a výchovu mimo vyučování. Praktické vyučování se dále člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxe a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu, a to podle jednotlivých oborů vzdělání.⁸⁸

„Praktické vyučování se uskutečňuje ve školách a školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání.“⁸⁹

Učební obory H – střední odborné vzdělání s výučním listem a učební obory E – nižší střední odborné vzdělání mají rozdělenou výuku na týden teoretického vyučování a týden praktického vyučování. Maturitní obory mají učební a odbornou praxi. Učební praxi vykonávají všichni studenti všech ročníků v rámci ŠVP. Odborná praxe trvá většinou 10-15 dní za rok, je možné ji vykonávat i o prázdninách. Praktické vyučování u zaměstnavatelů je smluvní vztah mezi školou a konkrétní firmou.⁹⁰

6.1. Odborná praxe

Cílem odborných praxí je doplňovat vědomosti a dovednosti. Vede studenty k samostatnosti a tvůrčí práci. Je to možnost jak studenti mohou získat zkušenosti z oboru. Nejen, že se seznámí s provozem firmy, ale odborná praxe naučí studenty kriticky hodnotit výsledky své práce. Rozsah odborné praxe v rámci středoškolské výuky je dán Školním vzdělávacím programem (dále jen ŠVP.) Jsem toho názoru, že odborná praxe je pro žáky středních škol velice důležitá. *„Takovýto absolvent představuje po ukončení střední školy pro potencionálního zaměstnavatele řádově atraktivnější pracovní sílu než je tomu v případě osob bez*

⁸⁸ § 65, odst. 1, ŠkolZ

⁸⁹ § 65, odst. 2, ŠkolZ

⁹⁰ *Projekt Výuka - Komunikace - Praxe: Metodika realizace praktického vyučování* [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.projektvykop.cz/files/metodika/Methodika-realizace-praktickeho-vyucovani-u-zamestnavatelu---final.pdf>

*jakéhokoliv dosavadního kontaktu s oborem a po absolvování kratšího adaptačně-vzdělávacího procesu se stává plnohodnotným produktivním zaměstnancem.*⁹¹

6.2. Způsobená nebo utrpěná škoda v průběhu praktického vyučování

Oblast zodpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví způsobené žákům, respektive žáky při výkonu odborných praxí. Míra rizika roste v profesích řemeslného charakteru. Za bezpečnost žáka při výkonu odborné praxe odpovídá firma. Je to tedy firma, kdo má povinnost zajistit přijatelné pracovní podmínky pro žáky. Na druhou stranu žáci mají povinnost tyto podmínky dodržovat, aby tak předešli vzniku případné škody. Proškolení BOZP ale v současné době zajišťují povětšinou školy a ne samotné firmy. V praxi je ovšem lepší, když proškolení BOZP provádí sami firmy v jejich prostorách. Mohou žákům přímo ukázat, co může způsobit škodu, čemu se vyvarovat.⁹²

Úvodní školení BOZP by mělo obsahovat následující body:

- Vysvětlení pracovního postupu
- Ukázka správného a bezpečného pracovního postupu
- Průběžný dohled nad BOZP v průběhu celého trvání odborné praxe.⁹³

V rámci BOZP je důležité evidovat proškolení ve škole, proškolení ve firmě a případné pracovní úrazy žáka nebo škody na majetku. Při pracovním úrazu má firma povinnost poskytnout žákovi první pomoc a neprodleně informovat školu. Škola musí informovat rodiče žáka, vyplnit zápis o úrazu. Zprávu od lékaře a možnost požadovat odškodné má žák v případě delšího léčení úrazu. Při praktickém vyučování se na žáky vztahují ustanovení jak zákoníku práce, BOZP tak i pracovní podmínky mladistvých.⁹⁴

⁹¹ *Projekt Výuka - Komunikace - Praxe: Metodika realizace praktického vyučování* [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.projektykop.cz/files/metodika/Methodika-realizace-practickeho-vyucovani-u-zamestnavatelu---final.pdf>

⁹² *Projekt Výuka - Komunikace - Praxe: Metodika realizace praktického vyučování* [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.projektykop.cz/files/metodika/Methodika-realizace-practickeho-vyucovani-u-zamestnavatelu---final.pdf>

⁹³ *Projekt Výuka - Komunikace - Praxe: Metodika realizace praktického vyučování* [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.projektykop.cz/files/metodika/Methodika-realizace-practickeho-vyucovani-u-zamestnavatelu---final.pdf>

⁹⁴ § 65, odst. 3, ŠkolZ

6.3. Odměňování za práci v průběhu praktického vyučování

Praxe studentů může být placená nebo neplacená. Upravuje to školský zákon č. 561/2004 Sb. Jak se píše v § 122, ŠkolZ, v případě placené praxe, je student placen za tzv. produktivní činnost (činnost, která přináší příjem). Výše odměny se stanovuje podle rozsahu a kvality činnosti. Minimální výše je ale 30% minimální mzdy (bráno pro stanovenou týdenní pracovní dobu 30-35 hodin). Odměna je vyplácena firmou.⁹⁵

6.4. Předpis č. 32/2016 Sb.

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Předpis nabyl účinnosti dnem vyhlášení, tj. 29. 1. 2016. Zásadní změnou je vložení za § 12 nový § 12a, který včetně poznámek pod čarou č. 24 a 25 zní:

Mladiství žáci smějí pouze v rámci přípravy na povolání, v rozsahu nezbytném pro naplnění rámcových vzdělávacích programů a při zachování ochrany zdraví nakládat s

- a) *nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi klasifikovanými jako toxické, látkami a směsmi podle přímo použitelného předpisu Evropské unie o chemických látkách a chemických směsích²⁴), které mají přiřazenu třídu nebo třídy a kategorii nebo kategorie nebezpečnosti akutní toxicita kategorie 3 nebo toxicita pro specifické cílové orgány po jednorázové nebo opakované expozici kategorie 2, látkami a směsmi klasifikovanými jako žíravé, jakožto i látkami a směsmi podle přímo použitelného předpisu Evropské unie o chemických látkách a chemických směsích²⁴), které mají přiřazenu třídu a kategorii nebezpečnosti žíravost kategorie 1 se standardní větou o nebezpečnosti H314, látkami a směsmi klasifikovanými jako vysoce hořlavé a extrémně hořlavé, jakožto i látkami a směsmi podle přímo použitelného předpisu Evropské unie o chemických látkách a chemických směsích²⁴), které mají přiřazenu třídu a kategorii nebezpečnosti hořlavé kapaliny kategorie 1 nebo 2 nebo hořlavé plyny kategorie 1 nebo 2 nebo aerosoly kategorie 1 pouze pod přímým soustavným dohledem odpovědné osoby,*

⁹⁵ Projekt Výuka - Komunikace - Praxe: Metodika realizace praktického vyučování [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.projektvykop.cz/files/metodika/Metodika-realizace-practickeho-vyucovani-u-zamestnavatelu---final.pdf>

b) *chemickými látkami nebo chemickými směsmi klasifikovanými jako vysoce toxické nebo látkami a směsmi podle přímo použitelného předpisu Evropské unie o chemických látkách a chemických směsích²⁴), které mají přiřazenu třídu a kategorii nebo kategorie nebezpečnosti akutní toxicita kategorie 1 nebo 2 nebo toxicita pro specifické cílové orgány po jednorázové nebo opakované expozici kategorie 1 pouze pod přímým soustavným dozorem osoby s odbornou způsobilostí podle jiného právního předpisu²⁵).*

Omezení nebo zákazy stanovené v jiných právních předpisech týkající se nakládání s chemickými látkami nebo chemickými směsmi uvedenými v písmenech a) a b) se nepoužijí. Ochrana těhotných mladistvých žákyň, mladistvých žákyň kojících a mladistvých žákyň do konce devátého měsíce po porodu tím není dotčena.

²⁴) *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 ze dne 16. prosince 2008 o klasifikaci, označování a balení látek a směsí, o změně a zrušení směrnice 67/548/EHS a 1999/45/ES a o změně nařízení (ES) č. 1907/2006, v platném znění.*

²⁵) *§ 44b odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb.*“

Návrh předložilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Novela reagovala především na přijetí zákona č. 267/2015 Sb., kterým se měnil zákon č. 258/2000 Sb. Problém byl v zamezení praktického vyučování žáků mladších 18 let, díky zákazu manipulace s vybranými chemickými látkami. V souvislosti s touto úpravou nebylo možné naplnit vzdělávací programy škol. Nebylo tedy možné praktické vyučování ani v rámci přípravy na budoucí povolání jako tomu bylo u předchozí úpravy zákona č. 258/2000 Sb., který v § 44a odst. 6, stanovil, že *„fyzické osoby starší 15 let a mladší 18 let smějí nakládat s nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky klasifikovanými jako toxické nebo žíravé jen v rámci přípravy na povolání a pod přímým dozorem odpovědné osoby. S chemickými látkami nebo chemickými přípravky klasifikovanými jako vysoce toxické mohou nakládat jen v rámci přípravy na povolání a pod přímým dohledem osoby s odbornou způsobilostí.“* Přijetí novely zajistilo opětovné pokračování praktického vyučování na školách v původním rozsahu dle zákona č. 258/2000 Sb.

7. Odborná praxe absolventů škol

Odborná praxe absolventů škol je jeden ze způsobů odborného rozvoje zaměstnanců. Mezi další patří například zaškolení a zaučení, prohloubení či zvyšování kvalifikace.⁹⁶

Zákoník práce v § 229, odst. 1 stanoví zaměstnavatelům povinnost zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností, které potřebují pro výkon práce. Zaměstnanci za ni přísluší plat nebo mzda. Dále pojem „odborná praxe“ není v zákoníku práce definován. Je tedy na účastnících pracovněprávního vztahu, aby si určili podmínky, za kterým bude praxe vykonávána. Platí zde ovšem výše zmíněná povinnost zaměstnavatele praxi zabezpečit. Praxi lze získat jak v na základě pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak i jako osoba výdělečně činná (dále jen OSVČ).

7.1. Pojem absolvent

„Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“⁹⁷

Úspěšně ukončené studium je definováno dle druhu školy podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a v zákoně č. 561/2004 Sb., školský zákon.

Absolvent mladší 18 let je mladistvým zaměstnancem. Vztahuje se na něj tedy veškerá úprava jako na mladistvého dle zákoníku práce.

7.2. Společensky účelné pracovní místo

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“⁹⁸ V případě požadavku zřízení více jak 5 místo je nutné vypracování

⁹⁶ § 227, ZP

⁹⁷ § 229, odst. 2, ZP

⁹⁸ § 113, odst. 1, ZamZ

odborného posudku. Výhodou je poskytnutí příspěvku od Úřadu práce. Výše příspěvku se vyvíjí od průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice.⁹⁹

7.3. Agenturní zaměstnávání absolventů škol v organizačních složkách státu

Úřad práce může prostřednictvím agentury práce zprostředkovat zaměstnání v organizačních složkách státu nebo v příspěvkových organizacích. Absolventi tak mohou získat odbornou praxi. Samozřejmostí je, že se jedná o praxi v oboru, na který se připravovali. Agentura práce uzavře dohodu s krajskou pobočkou Úřadu práce o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Dále se uzavírá písemná dohoda mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance. Právní úpravu a podmínky, jaké musí dohoda obsahovat, nalezneme v § 308 a § 309 ZP. Agentura nemůže přidělit zaměstnance k uživateli na déle než 12 kalendářních měsíců¹⁰⁰. To znamená, že takto sjednanou praxi nemůže uchazeč absolvovat déle jak 1 rok.

Příslušný Úřad práce (podle místa trvalého bydliště) uzavírá dohodu s agenturou práce o maximální výši měsíční splátky, na jejímž základě lze uzavřít dohody o poskytnutí příspěvku na uchazeče. *„Na základě této dohody se poskytuje příspěvek za účelem získání odborné praxe uchazečů o zaměstnání u osob mladších 20 let.“*¹⁰¹ Zaměstnavatel společně s agenturou práce mají povinnost pro uchazeče vypracovat program odborné praxe. Následně musí být kontrolován. Jedná se o jediný způsob jak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti přispět organizačním složkám státu na zaměstnávání.¹⁰²

⁹⁹ § 113, odst. 2 a 3, ZamZ

¹⁰⁰ § 309, odst. 6, ZP

¹⁰¹ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění, str. 144

¹⁰² ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění, str. 144

7.4. Výkon samostatné výdělečné činnosti

Uchazeč o zaměstnání, který se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, může také požádat o příspěvek na založení svého pracovního místa. Podmínkou je evidence na Úřadu práce a poskytnutí podnikatelského záměru. Úřad práce si může od uchazeče vyžádat i odborný posudek. Pro zahájení svého podnikání může vyžádat o „návratnou finanční pomoc (bezúročnou půjčku) nebo příspěvek na úhradu úroků z úvěrů poskytnutých bankou, nebo jiný účelově určený příspěvek.“¹⁰³ Podmínkou pro získání příspěvku je trvání činnosti minimálně 2 roky. Pokud by se nejednalo o přerušeni činnosti ze zdravotních důvodů, musela by tato fyzická osoba příspěvek vrátit. Finanční pomoc se neposkytuje, pokud je pro uchazeče na trhu práce vhodné zaměstnání.¹⁰⁴

7.5. Absolventi škol a mladiství na trhu práce České republiky

K 31. 10. 2014 bylo na Úřadu práce České republiky a jeho krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích evidováno 519 638 nezaměstnaných. K tomuto datu bylo také evidováno 31 677 absolventů škol a mladistvých. Podíl na zaměstnanosti 6,1 %. Na jedno volné místo pro absolventy škol a mladistvé (celkem 14 570) připadalo v průměru 2,2 uchazeče.¹⁰⁵

Absolventi, přestože mají znalosti cizích jazyků, počítačové dovednosti a aktuální odborné znalosti, jsou znevýhodněni menšími zkušenostmi a nedostatkem praxe. Z těchto důvodů o nich mluvíme jako o jedné z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel.¹⁰⁶

Zaměstnanost osob ve věku 15-24 let se v posledních letech neustále snižuje. Zaměstnanost lidí do věku 20 let je také velice nízká. Ještě více klesla zaměstnanost u osob ve věku 15-19 let. Vyplývá to z údajů Českého Statistického Úřadu. V roce 2014 pracovala v České republice 4,6% ze všech osob do 20 let.¹⁰⁷

¹⁰³ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění, str. 145

¹⁰⁴ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění, str. 145

¹⁰⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20084>

¹⁰⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20084>

¹⁰⁷ Český Statistický Úřad [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/zamestnanost-mladych-do-dvaceti-let-je-minimalni/>

Závěr

Na závěr své práce se pokusím shrnout získané informace. Práce je zaměřena na pracovněprávní vztahy mladistvých zaměstnanců. V první kapitole jsem nastínila obecný pojem pracovní právo a pracovněprávní vztahy.

V druhé kapitole jsem se věnovala pracovní činnosti dětí, především povolování výkonu činnosti, které přísluší pověřenému Úřadu práce.

V další kapitole jsem se zabývala pojmem mladistvý zaměstnanec. K této části jsem připojila definici nezletilého, který bývá s pojmem mladistvý často zaměňován.

Ve čtvrté kapitole jsem popsala ochranu mladistvých zaměstnanců danou právní úpravou České republiky. Zaměřila jsem se i na mezinárodní právní úpravu, úmluvy Mezinárodní organizace práce, a právní úpravu Evropské Unie.

Pátá kapitola pojednává o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců. Pro svou rozumovou a fyzickou vyspělost patří do rizikové sociální skupiny, tudíž je jim přiznána ochrana v pracovněprávních vztazích v podobě celé řady omezení. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit mladistvým vhodné pracovní podmínky, a ti jsou naopak povinni tyto podmínky dodržovat a chovat se tak, aby zabránili případným škodám.

V posledních dvou kapitolách se věnuji praktickému vyučování a odborné praxi absolventů škol. Podle statistik se procento zaměstnaných mladistvých v posledních letech snižuje. Ze zjištěných poznatků vyplývá, že mladiství a absolventi jsou pro zaměstnavatele často nevýhodnou ekonomickou skupinou. Přináší sebou řadu omezení v podobě zvýšené ochrany na bezpečnost a zdraví při práci, omezené pracovní možnosti.

Seznam použité literatury

A. Knižní publikace

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
- HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech a s příklady. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. a. 2014. 148 s.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, str. 35. ISBN 978-80-7380-507-4.
- Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015.
- ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.* Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění.

B. Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích
- Směrnice 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců
- Směrnice 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- 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

C. Internetové zdroje

- www.obcanskyzakonik.justice.cz
- www.mpsv.cz
- www.projektykop.cz
- www.statistikaamy.cz

Cizojazyčné resumé

This bachelor thesis focuses on labour relations of young people. This work is divided into 7 chapters. In the beginning I generally defined the labour law with focus on labour relations.

In the next chapter I outlined the issue of working activities of young people, especially authorization of the work, scheduling of working hours and hours of rest.

Third chapter is about the term teens employee, which is often wrongly replaced with term minor. For describing the differences between both terms I use the definition from Act no. 89/2012 Sb., from the civil code.

Young, teen, people belong to a risk group, because they don't have many life experiences and neither psychical nor physical immaturity. That is why they have special protection in the labour relations and special working conditions. Fourth chapter is dedicated to the protection of young employees and I attached to it related legislation. The rights and obligations which are in the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, but mainly the international law and law of the European Union. It is also important to mention the conventions from International Labour Organization, especially Convention no. 138 about the minimal possible age for start working.

It is also possible to employ young employees for agreements on work performed outside the employment. These labour relations bring many responsibilities for the employer. Part of this chapter is focused on certain jobs prohibited for young people, these informations come from Decree no. 180/2015 Sb. which is about banned jobs and workplaces. This decree provides jobs, which young people are not allowed to do and conditions, when they are allowed to do these jobs as a preparation for their future professional life.

In the sixth chapter I described practical teaching under Act no. 561/2004 Sb., The Education Act. In the conclusion I focused on professional training and praxis of graduated students, finding job through agencies and status of graduates and young people on the labour market in the Czech republic.