

**Západočeská univerzita v Plzni**

Fakulta právnická



Diplomová práce

## **Zákaz práce dětí**

*Srovnání právní úpravy České republiky  
s právní úpravou Evropské unie*

Sandra Kimmelová

Plzeň 2013

**Západočeská univerzita v Plzni**

Fakulta právnická



Diplomová práce

## **Zákaz práce dětí**

*Srovnání právní úpravy České republiky  
s právní úpravou Evropské unie*

Sandra Kimmelová

Plzeň 2013

Studijní program: Magisterský

Obor: Právo a právní věda

Vedoucí práce: JUDr. Dana Kolaříková

Katedra pracovního práva

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zákaz práce dětí – srovnání právní úpravy České republiky s právní úpravou Evropské unie“ zpracovala samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury v souladu s vnitřními předpisy Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni.

V Plzni dne 19.března 2013.....

Sandra Kimmelová

### **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu diplomové práce JUDr. Daně Kolaříkové, za ochotu, vstřícnost, poskytnutí cenných rad, připomínek a odborné vedení práce.

# OBSAH

1.	ÚVOD.....	6
2.	OCHRANNÁ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA .....	8
3.	VYMEZENÍ POJMU DÍTĚ A MLADISTVÝ .....	12
3.1	Úprava v České republice .....	12
3.2	Úprava na mezinárodní a evropské úrovni .....	14
3.3	Srovnání.....	15
4.	PRACOVNÍ ČINNOST DĚTÍ A MLADISTVÝCH.....	16
4.1	Pracovněprávní subjektivita .....	16
4.2	Význam biologického a společenského faktoru.....	18
4.3	Zákaz určitých činností .....	19
4.4	Pracovní doba.....	20
4.5	Doba odpočinku .....	21
4.6	Přestávky při výkonu činnosti .....	21
4.7	Umělecká, kulturní, reklamní a sportovní činnost .....	22
4.7.1	Řízení o povolení činnosti.....	23
4.8	Dětská práce ve světě .....	27
5.	PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU DĚTSKÉ PRÁCE NA MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÉ ÚROVNI .....	29
5.1	Organizace spojených národů a její dokumenty.....	29
5.2	Mezinárodní organizace práce a její dokumenty.....	30
5.2.1	Úmluva číslo 182 .....	31
5.2.2	Minimální věk.....	32
5.2.3	Další dokumenty.....	33
5.3	Právní úprava Rady Evropy .....	33
6.	PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE .....	34
6.1	Vývoj právní úpravy.....	34
6.2	Současná právní úprava .....	36
7.	PRÁVNÍ ÚPRAVA V EVROPSKÉ UNII .....	41
7.1	Charta základních sociálních práv.....	42
7.2	Listina základních práv Evropské unie .....	43
7.3	Směrnice.....	44
7.3.1	Směrnice 94/33/ES .....	44
7.3.2	Směrnice 89/391/EHS.....	48
7.4	Dětská práce v odvětví kakaá .....	48
7.5	Právní úprava v jednom ze států Evropské unie – Velká Británie .....	50
8.	SHRNUTÍ A ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY .....	52
9.	ZÁVĚR.....	57
10.	RESUMÉ .....	60
11.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY .....	62
	PŘÍLOHA Č. 1 .....	70

# 1. ÚVOD

K psaní diplomové práce jsem si vybrala téma Zákaz práce dětí. Jedná se o problematiku, která je dosti specifická, avšak hojně diskutovaná především v mediální rovině, jak na vnitrostátní, tak mezinárodní a evropské úrovni. Je nutné však poznamenat, že v České republice se nesetkáváme s otrockou prací jako je tomu zejména v rozvojových zemích.

Pojem zákazu dětské práce v sobě zahrnuje všechny práce vykonávané dětmi mladšími osmnácti let, které jsou škodlivé pro jejich psychické zdraví a následný vývoj. V souvislosti s problematikou není rozhodující, zda dítě pobírá za práci mzdu. Pozornost je především zaměřena na možné negativní vlivy práce na dospívání a výkon školní docházky. Lze tedy říci, že každá práce vykonávaná dětmi nebo mladistvými není nežádoucím činitelem. Jako pozitivní označujeme pomoc rodičům okolo domu, asistence na rodinném podniku nebo vydělávání peněz v rámci brigád během školních prázdnin. Takováto činnost dětem poskytuje znalosti, dovednosti a také potřebné zkušenosti. Na druhou stranu je třeba chránit děti a mladistvé před škodlivým vlivem prací, které jim ubírají na poklidně stráveném dětství nebo jejich potenciálu. V nejextrémnější formě je třeba ochrany před zotročením, odloučením od rodin z důvodu vykonávané práce a nemocemi způsobené zaměstnáním. Mezinárodní organizace práce, jedna z nejdůležitějších organizací přispívající k ochraně proti dětské práci, k tomuto účelu označila den 12. června jako světový den proti dětské práci.

Předmětem této práce bude komparace právní úpravy České republiky s právní úpravou Evropské unie ve spojení s reflexí problematiky na mezinárodní úrovni. Cílem diplomové práce je postihnout význam ochranné funkce pracovního práva ve vztahu k zaměstnávání dětí a mladistvých a provést systémový přehled. Základní metodou, která bude pro práci užita, je metoda analytická. Analyzuji především primární zdroje, čili prameny úpravy v České republice a Evropské unii. Na základě získaných poznatků pak bude provedena komparace. Výzkumné otázky, které reflektuje následující analýza, zní – „Je právní úprava České republiky v souladu s právní úpravou Evropské unie? Je institut v obou případech upravený shodně?“ Výzkumná hypotéza předpokládá, že právní úprava České republiky je v souladu s právní úpravou Evropské unie. Také presumuji, že obě právní úpravy jsou shodné.

Čerpala jsem jak z českých, tak z cizojazyčných zdrojů. Z důvodu snahy o zjištění zajímavých informací o řízení o povolení výkonu činnosti dítěte v oblasti kulturní a obdobné jsem navštívila krajskou pobočku Úřadu práce pro Prahu. Práce je rozdělena do kapitol. Zpočátku se v práci věnuji vymezení ochranné funkce pracovního práva, neboť tato kapitola má, dle mého názoru, v diplomové práci své opodstatněné místo. V další části práce budou vysvětleny základní pojmy týkající se zpracovávaného tématu, konkrétněji například pojmy „dítě“ a „mladistvý“. Dále se v práci odráží studium jednotlivých právních norem týkajících se zaměstnávání dětí a mladistvých. V neposlední řadě za důležitý bod považuji zhodnocení úpravy zákazu práce dětí a její možný vývoj. Závěr této práci věnuji celkovému zhodnocení zjištěných poznatků. Závěrem mé předmluvy bych chtěla podotknout, že během zpracování tématu jsem, se souhlasem vedoucí diplomové práce, lehce pozměnila osnovu oproti podkladu pro zadání diplomové práce zejména kvůli nedostatku vhodných pramenů. Úprava této problematiky se zdá být poněkud jasná, a proto jsem nebyla schopna nalézt zahraniční odbornou literaturu, která by se zabývala vztahem právní úpravy Evropské unie a právních úprav členských států.

## 2. OCHRANNÁ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

Pracovní právo lze považovat za novodobé právní odvětví. Jeho vznik nelze přesně datovat, neboť se vyvíjelo postupně. Původně se pracovní právo vyskytovalo uvnitř občanského práva tak, že vznikaly samostatné právní předpisy, které omezovaly, respektive vymezovaly některé pracovní podmínky, zejména omezení délky pracovní doby či možnost zaměstnávání dětí. Předmět pracovního práva lze vymezit jako individuální pracovní vztahy vznikající při účasti v pracovním procesu a v souvislosti s ním, individuální pracovní vztahy vznikající v souvislosti s uplatňováním na trhu práce a se státní kontrolou pracovního procesu, a v neposlední řadě kolektivní pracovní právo upravující vztahy při sociálním dialogu mezi sociálními partnery. Jádrem pracovního práva je práce jako lidská činnost, je-li využívána jako výrobní faktor, která slouží k uspokojování fyzických a duševních potřeb. Lidská práce, aby mohla být předmětem právní úpravy pracovního práva, musí splňovat určité znaky, které naplní pojem závislé práce. Definici lze nalézt v § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která vymezuje, že znaky takové práce jsou vztah nadřízenosti a podřízenosti, osobní výkon práce ze strany zaměstnance a to dle pokynů zaměstnavatele, jménem zaměstnavatele, za mzdu, plat nebo odměnu za práci<sup>1</sup>, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele (případně na jiném dohodnutém místě)<sup>2</sup>, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Dle názoru Doc. JUDr. Milana Galvase, CSc. a kolektivu autorů z brněnské právnické fakulty Masarykovy univerzity je ustanovení kogentní, neboť to značí vyjádření, že „závislá práce musí být vykonávána...“. Dle § 307a zákoníku práce se za výkon závislé práce považuje i práce agenturního zaměstnance, který je dočasně přidělen k výkonu práce pro uživatele na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Je třeba však poznamenat, že ne každá práce konaná pro jiného je předmětem úpravy pracovního práva. Zákoník práce ve svém ustanovení § 318 stanoví, že základní pracovněprávní vztah mezi manželi či partnery je vyloučen. Pracovní právo má úzkou vazbu na ústavní právo, především na Listinu základních práv a svobod, kde se setkáváme se základními subjektivními právy

---

<sup>1</sup> Z § 346c zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec se nemůže předem vzdát svého práva na mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

<sup>2</sup> Nelze se spokojit pouze s výkonem práce na pracovišti. Tento prostorový charakter pracovního závazku se rozvolňuje a v současné době není jednoznačný. Setkáváme se s různými formami výkonu závislé práce, kde tento znak absentuje, např. „teleworking“ a „homeworking“ apod. (Galvas a kol. 2012: 15)



osob, například právo na práci a na svobodnou volbu povolání v článku 26 Listiny. Úprava zaměstnanosti má velmi úzký vztah ke správnímu právu, neboť se jedná o zajišťování státní politiky zaměstnanosti. Také se zde objevuje úzká vazba na právo sociálního zabezpečení, které se použije v případě nemožnosti zaměstnance získávat prostředky k uspokojování svých potřeb vlastní prací z důvodů společensky akceptovatelných. (Galvas a kol. 2012: 11-18) Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci řadíme mezi vztahy soukromoprávní, do nichž však v určitých situacích zasahuje veřejné právo. Jako nejčastější právní vztah označujeme pracovní poměr. Je třeba poznamenat, že jelikož je od 1.5.2004 Česká republika členem Evropské unie, z tohoto vztahu vyplývá povinnost harmonizace právních předpisů. Je tomu tak i v oblasti pracovněprávní. K vzájemnému přiblížování pracovněprávního zákonodárství vydává EU pro členské státy řadu směrnic, jejichž zásady jsou státy povinny zapracovat do svého právního řádu. K souladu pracovněprávních úprav působí také úmluvy Mezinárodní organizace práce a dokumenty Rady Evropy. (Kalenská 2006: 2-5)

Každé jednotlivé odvětví právního řádu má své specifické funkce. Hlavní a tradiční funkcí<sup>3</sup> pracovního práva je jeho ochranná funkce. Lze říci, že pracovní právo vytváří, konkretizuje a rozvádí právní záruky realizace základních sociálních práv občanů, zejména právo na zaměstnání, odměnu za vykonanou práci, na řádný odpočinek po práci, na bezpečnost při práci apod. (tamtéž) Pracovní právo chrání především zájmy zaměstnance, jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Jeho slabost se projevuje především v ekonomické rovině. Pracovní právo posiluje pozici zaměstnance a v určitých případech mu dává více práv, oproti právům zaměstnavatele. Vytváří předpoklady, aby práce byla vykonávána za podmínek neohrožujících život a zdraví zaměstnance, nebo alespoň aby bylo ohrožení co nejvíce minimalizováno. Právo také stanovuje meze pro využívání pracovní síly, čímž se na jedné straně pracovní síla chrání, na straně druhé vytváří prostor pro její efektivní využívání. Lze říci, že takovýto charakter mají například předpisy o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, předpisy o zvláštních pracovních podmínkách žen, mladistvých a osob se změněnou pracovní schopností. (Předmět a systém pracovního práva) Ochranná funkce je zaručena veřejnoprávními zásahy do oblasti pracovněprávních vztahů. Projevuje se to v kogentních ustanoveních zákona. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve

---

<sup>3</sup> Další funkcí pracovního práva je funkce organizační, která slouží k ochraně zájmů zaměstnavatelů a funkce výchovná, která zajišťuje zvyšování kultury práce.

svém ustanovení § 4b odst. 1 výslovně uvádí, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Výjimka je stanovena pro § 363 téhož zákona, který taxativně vypočítává ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit. V tomto případě je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Zároveň v § 4b odst. 3 zákoníku práce najdeme upozornění, že odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. V každém případě je nezbytné rozhodnutí, které zájmy stran pracovněprávních vztahů jsou natolik významné, že je nutné je kogentní normou zajistit a kde se také nalézá mez, za níž je zužování prostoru svobodné dispozice stran nedůvodné. Kogentní úprava zde slouží k posílení ochrany zaměstnanců. Na druhou stranu by měl mít zaměstnanec určitý prostor k rozhodování o různých variantách právního jednání. U odborné veřejnosti se objevují názory pro omezení kogentnosti soukromoprávních úprav. Touto cestou se vydává se nový občanský zákoník, když § 1 odst. 2 stanoví: *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“* V § 1524 zákoník doplňuje, že: *„V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli dohodnout se svobodně o smlouvě a určit její obsah.“* Z důvodové zprávy nového občanského zákoníku vyplývá, že hranice smluvní svobody představuje právní řád a omezují ji jednak kogentní ustanovení zákona, tak i limity dobrých mravů, veřejného pořádku a práva na ochranu osobnosti, což nelze překročit ani s odkazem na dispozitivnost úpravy. (Bezouška 2009: 38) Zákonem č. 385/2012 Sb., byla provedena novela zákoníku práce s účinností od 1.1.2013. § 1a zakotvuje ochrannou funkci pracovního práva stanovením základních zásad pracovněprávních vztahů. Mezi zásady řadíme zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Pro účel této diplomové práce je charakteristická ochranná funkce pracovního práva ve vztahu k dětem a mladistvým pracovníkům. Vzhledem k tomu, že není plně dotvořena jejich

rozumová a mravní vyspělost, je třeba stanovit meze zaměstnavatelům. Práve přiznaná oprávnění zaměstnavatel musí plně respektovat a přispívat k řádnému vývoji mladých zaměstnanců. Zájem o ochranu této skupiny je spatřován také na mezinárodní úrovni.

### 3. VYMEZENÍ POJMU DÍTĚ A MLADISTVÝ

V teorii i praxi najdeme používání různých pojmů jako je dítě, mladistvý či nezletilý. Jsou definovány v různých právních normách a pro účely této diplomové práce je třeba je vymežit.

#### 3.1 Úprava v České republice

Pojmy jako dítě, mladistvý či nezletilý nalezneme především v soukromoprávních předpisech.

Jedním z nich je zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Pracovní právo, jak jsem již výše podotkla, historicky vychází z občanského práva. Odrhlo se od něj zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Tento kodex byl zkonstruován tak, aby obsáhl všechny základní aspekty úpravy pracovněprávních vztahů zcela nezávisle na již účinném občanském zákoníku z roku 1964. Došlo však k duplicitní úpravě obecných soukromoprávních pravidel, která však byla odstraněna novým zákoníkem práce s účinností od 1.1.2007. Ve vztahu obou kodexů byla použita delegační metoda, dle které se občanský zákoník v pracovněprávních vztazích použije pouze tehdy, jestliže na jeho použití zákoník práce výslovně odkáže, takto bylo stanoveno v § 4 zákoníku práce. Odborná veřejnost však považovala takovou úpravu za nešťastnou. Posléze byla tato úprava zrušena nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008<sup>4</sup>, který judikoval, že občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i jeho vztah k ostatním kodexům. Občanský zákoník se má používat subsidiárně. Novelou zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 bylo do zákoníku práce vloženo nové ustanovení § 4, které stanoví, že se pracovněprávní vztahy řídí přednostně zákoníkem práce, ovšem nelze-li tento zákon použít, aplikujeme občanský zákoník. (Galvas a kol. 2012: 35-38)

§ 7 odst. 2 občanského zákoníku nám vymezuje způsobilost fyzické osoby k právům a povinnostem. Tuto způsobilost má i nenarozené dítě<sup>5</sup>, narodí-li se živé. Zaniká smrtí nebo prohlášením za mrtvého soudem. Dále se zákon zabývá pojmem zletilosti, a to v § 8 a § 9. Způsobilost fyzické osoby k právním úkonům, tj. vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, vzniká v plném rozsahu zletilostí. Zákon stanoví, že zletilosti se nabývá dovršením

---

<sup>4</sup> Sp. zn. P1 ÚS 83/06.

<sup>5</sup> Nasciturus.

osmnáctého roku. Před dosažením tohoto věku se zletilosti nabývá jen uzavřením manželství. Lze poznamenat, že takto získaná zletilost se neztrácí ani zánikem manželství ani prohlášením manželství za neplatné. Na druhou stranu pokud uzavře zaměstnankyně či zaměstnanec mladší osmnácti let manželství, v pracovněprávních vztazích je jim i nadále poskytována zvýšená ochrana jako mladistvým. Dále občanský zákoník hovoří o dítěti ve vztahu k zákonnému zastoupení a dědění. (Zákon č. 40/1964 Sb.) Nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb., je v současné době platný a 27.2.2013 vláda rozhodla, že nabude účinnosti 1. ledna 2014. Přináší rozsáhlou změnu v civilním právu, čítá přes tři tisíce paragrafů. Z důvodové zprávy nového občanského zákoníku vyplývá, že jeho tvůrci při jeho tvoření vzali v úvahu občanské kodexy z okruhu evropské kontinentální kultury (zejména se jedná o zákoníky rakouský, německý, italský, švýcarský, nizozemský, polský), občanské zákoníky Québecu a Ruska a přihlíží také k zákoníku francouzskému, belgickému, španělskému či portugalskému. Zákoník přiznává svéprávnost v širší formě než doposud účinný občanský zákoník. (Důvodová zpráva) V § 37 odst. 1 uvádí, že navrhne-li nezletilý, který není plně svéprávný, aby mu soud přiznal svéprávnost, soud za takové situace návrhu vyhoví, pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem souhlasí také zákonný zástupce nezletilého. V ostatních případech soud vyhoví návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. Druhá možnost počítá s tím, že soud rozhodne bez souhlasu zákonných zástupců. Týká se to mimořádných okolností, kdy nezletilý žije v těžkých rodinných podmínkách. Příkladem může být dítě, jehož rodiče jsou závislí na alkoholu, nestarají se o něj a nedávají mu žádné peníze. Na druhou stranu sám nezletilý u soudu prokazuje, že je schopen se řádně o sebe postarat. (Nový občanský zákoník slibuje svéprávnost už 16letým. Ale musí se uživit.) Konkrétně tato úprava měla předlohu ve vyspělých právních řádech Rakouska, Španělska, Ruska a Québecu. (Důvodová zpráva)

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který patří mezi stěžejní právní předpisy upravující problematiku pracovněprávních vztahů, nalezneme výklad pojmu dítě. Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba

mladší patnácti let nebo osoba starší patnácti let, která nemá ukončenou povinnou školní docházku<sup>6</sup>, a to až do doby jejího ukončení. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., označuje za mladistvého každého zaměstnance, který ještě nedovršil osmnáctý rok věku. Fyzická osoba může vystupovat v pracovněprávních vztazích až po dovršení<sup>7</sup> patnáctého roku a zároveň po ukončení povinné školní docházky. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Pro přehlednost doplňuji úpravu v rámci trestního práva. V trestních předpisech se dítětem rozumí osoba mladší osmnácti let, pokud trestní zákon nestanoví jinak. (Zákon č. 40/2009 Sb.) Zákon o soudnictví ve věcech mládeže používá pojem mladiství, za které jsou označeny osoby po dovršení patnáctého roku věku, avšak před nabytím osmnácti let věku. (Zákon č. 218/2003 Sb.) Děti nedosahující věku patnácti let nejsou trestně odpovědné. Pokud páchají trestnou činnost, hledí se na ně jako na činy jinak trestné. S mladistvými je zacházeno se zvláštním přístupem ve vztahu k jejich rozumové a duševní vyspělosti. Trestní sankce za provinění jsou jim ukládána v nejzazších případech, pokud účelu nelze dosáhnout jinak a v rozmezí nejvýše do poloviny trestu určených pro dospělé jedince.

### **3.2 Úprava na mezinárodní a evropské úrovni**

Jednou z nejvýznamnějších mezinárodních úprav ve vztahu k právům dětí je bezesporu Úmluva o právech dítěte<sup>8</sup>. Dítětem se rozumí každá lidská bytost mladší osmnácti let, pokud dle právního řádu, jenž se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve. (Úmluva o právech dítěte)

Směrnice Rady EU 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků, určuje, že mladistvým je každá osoba mladší osmnácti let. Děti definuje jako všechny mladistvé, kteří nedosáhli věku patnácti let nebo kteří nemají ukončenou povinnou školní docházku, upravenou dle vnitrostátních předpisů. Dále v této směrnici můžeme najít rozlišení i kategorie dospívajících, což jsou osoby starší patnácti let, ale mladší osmnácti let, kteří již mají ukončenou

---

<sup>6</sup> Z § 36 zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, vyplývá, že nejnižší věk skončení povinné školní docházky je patnáct let. Školní docházka je povinná nejvýše do konce školního roku, v němž jedinec dosáhne sedmáctého roku věku. (Zákon č. 561/2004 Sb.)

<sup>7</sup> Respektive den po patnáctých narozeninách.

<sup>8</sup> Byla vyhlášena Valným shromážděním OSN 20. listopadu 1989 v New Yorku. Ve své podstatě obsahuje čtyři základní principy, a to právo na rozvoj, právo na přežití, právo na ochranu a právo na účast.

povinnou školní docházku uloženou jim vnitrostátními předpisy. (Směrnice Rady 94/33/ES)

### **3.3 Srovnání**

Pokud bychom chtěli provést srovnání ve vymezení pojmů důležitých pro pracovněprávní vztahy, lze konstatovat, že česká právní úprava je v podstatě jednotná, co se týče nahlížení na vznik právní i pracovněprávní subjektivity. Dá se říci, že pojmy jako dítě, mladistvý či nezletilý se právním řádu doplňují. Pokrok lze spatřovat v dikci nového občanského zákoníku, který přiznává plnou způsobilost k právním úkonům i před dosažením zletilosti a nestanoví podmínku uzavření manželství. V mezinárodní a evropské úpravě nacházíme poněkud odlišné významy chápání pojmu dítě a mladistvý. Úprava ve Směrnici o ochraně mladistvých pracovníků chápe pojem mladistvý odlišně od české úpravy. Za mladistvé označuje všechny osoby mladší osmnácti let, kdežto český právní řád sem řadí pouze kategorii od patnácti do osmnácti let. Skupina osob od patnácti do osmnácti let je v evropské legislativě označována pojmem dospívající. Ačkoli vidíme odchylky v nazírání na výklad pojmů, jedná se pouze o jazykové nesrovnalosti. Dle mého názoru, nepůsobí nesoulad a rozpory v procesu harmonizace evropských norem k normám vnitrostátním.

## 4. PRACOVNÍ ČINNOST DĚTÍ A MLADISTVÝCH

Kdekoli ve světě je podstatným zdrojem pracovních sil mládež. Správný fyzický a psychický vývoj této skupiny obyvatel vyžaduje, aby jak v dětském věku, tak během dospívání, nebyly tyto osoby zaměstnávány pracemi, které by tento rozvoj mohly negativně ovlivnit. Věková hranice, při které je zaměstnancům poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích je stanovena pevně. Nelze totiž individuálně zkoumat psychickou a fyzickou vyspělost každého jedince. Zaměstnavateli jsou uloženy určité povinnosti, díky kterým je zajišťován zvláštní přístup k této skupině. Takto je například uložena povinnost zaměstnavatelům v § 247 zákoníku práce, který jasně uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni na své náklady zabezpečit lékařské vyšetření mladistvých, a to jednak před nástupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci, dále pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně. Na druhou stranu mladiství jsou povinni se lékařským prohlídkám podrobit. Právní úprava se tak soustřeďuje na význam preventivní lékařské péče, která je nutná z hlediska fyzické nevyzrálosti. Je třeba také poznamenat, že právní úprava účinná do 31. 12. 2006 ukládala zaměstnavateli povinnost spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnanců s jejich zákonnými zástupci. Tyto otázky se týkaly vzniku a skončení pracovního poměru. V určitých případech byli zaměstnavatelé povinni vyžádat si vyjádření zákonných zástupců nebo jim dát stanovené skutečnosti na vědomí. Tato právní úprava však nebyla novým zákoníkem práce převzata. Lze v tom spatřovat určitý posun k prohloubení nezávislosti mladistvých zaměstnanců. Následující kapitoly zobrazují úpravu zvláštních podmínek při zaměstnávání dětí a mladistvých. (Bělina a kolektiv 2012: 393-394)

### 4.1 Pracovněprávní subjektivita

Právní vztah je právem regulovaný společenský vztah mezi alespoň dvěma subjekty, přičemž mezi nimi existují vzájemná práva a povinnosti. Předpokladem vzniku právního vztahu je existence objektivního práva, kterým označujeme souhrn právních norem upravující meze možného chování lidí. Takovýto jev je projevem vůle zákonodárce.

Pracovněprávní subjektivitou rozumíme souhrn vlastností, které jsou stanoveny zákony a které jsou předpokladem možnosti být subjektem právních



vztahů. Avšak je třeba poznamenat, že ze skutečnosti, že například určitá fyzická osoba splňující všechny podmínky stanovené zákony, je subjektem konkrétního pracovněprávního vztahu, nelze ještě dovozovat pracovněprávní subjektivitu. Aby se tak stalo, musí nastat určitá právní skutečnost předpokládaná právní normou. Každý právní obor pro své účely upravuje podmínky právní subjektivity. Pracovněprávní subjektivita představuje souhrn vlastností stanovených předpisy pracovního práva, které jsou předpokladem možnosti stát se účastníkem pracovněprávního vztahu<sup>9</sup>. (Pracovněprávní subjektivita) Pracovněprávní subjektivitu tvoří způsobilost k právům a povinnostem, neboli způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti; dále způsobilost k právním úkonům, což představuje možnost svým jednáním nabývat práv a brát na sebe povinnosti; způsobilost k protiprávním úkonům<sup>10</sup>, což je způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání, kterým došlo k porušení určitého práva; v neposlední řadě způsobilost procesní, která představuje schopnost subjektu samostatně jednat před příslušným orgánem rozhodující spory z pracovněprávních vztahů. K účelu této diplomové práce je třeba poznamenat, že fyzické osoby mohou vystupovat jako subjekty pracovněprávních vztahů v různém postavení. Fyzická osoba může být subjektem pracovněprávního vztahu jako zaměstnanec, tedy jako subjekt, který koná práci za určitou odměnu. Fyzická osoba také může vystupovat v pracovněprávním vztahu jako zaměstnavatel, tedy ta osoba, pro kterou je práce konána. Konečně fyzická osoba může být účastníkem pracovněprávního vztahu rovněž jako uchazeč o zaměstnání. (Subjekty pracovněprávních vztahů) Pracovněprávní subjektivitu zaměstnance upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve svém § 6. Určuje, že způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance nabývat práv a povinností a vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti v pracovněprávních vztazích, vzniká dnem, kdy osoba dosáhne patnácti let věku. Takovýmto dnem se rozumí jeho počátek, tj. 0:00 hodin. Podmínkou však je, že zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu<sup>11</sup> do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku, tj. než obdrží závěrečné školní vysvědčení. V případě, že zaměstnanec není způsobilý k určitým právním úkonům, činí je jeho zástupce. Výjimku z obecně stanovené pracovněprávní subjektivity představuje dohoda

---

<sup>9</sup> Pokud je účastníkem stát, je právnickou osobou a je účastníkem pracovněprávního vztahu.

<sup>10</sup> Delikt ní způsobilost.

<sup>11</sup> Jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

o hmotné odpovědnosti v § 252 odst. 2 zákoníku práce. Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne věku osmnácti let. Je třeba poznamenat, že byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo jí byl zbaven, ani zástupce za něj nesmí uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. I přes to, kdyby zaměstnanec mladší osmnácti let dohodu podepsal, zaměstnavatel by se jí v případném sporu o náhradu škody nemohl dovolávat. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Judikatura uvádí, že dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá dni, kdy se zaměstnanec před osmnácti lety narodil. (R 30/1988)

Rozhodnutí soudu R 3/1979 se vyjadřuje k některým otázkám občanského soudního řízení o zbavení, omezení nebo navrácení způsobilosti k právním úkonům. Rozhodnutí konstatuje, že způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích je upravena odlišně v § 6 zákoníku práce a občanském zákoníku v § 8. Proto musí soud výslovně určovat omezení i pro oblast pracovněprávních vztahů, za předpokladu splnění podmínek. Je třeba uvést, že nelze považovat za správné omezování způsobilosti k právním úkonům tak, že jde jen o nezpůsobilost k uzavírání pracovní smlouvy. Pak by totiž fyzická osoba mohla být způsobilá například k rozvázání pracovního poměru, o náhradě škody apod. (R 3/1979)

## **4.2 Význam biologického a společenského faktoru**

Pro stanovení odchylné právní úpravy pro zaměstnávání mladistvých pracovníků jsou rozhodující dva faktory, a to biologický a společenský. Faktor biologický vychází z požadavku, aby ti mladší nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by je mohly nějakým způsobem ohrozit. Jako příklad můžeme uvést jednostranné zatížení při přenášení břemen v rámci pracovní činnosti. Z biologického hlediska není tělo mladého člověka připraveno na náročné práce. Tito pracovníci nevykonávají činnost tak efektivně a v takovém rozsahu jako dospělí jedinci, proto je odlišná právní úprava s ohledem na ochranu této skupiny zaměstnanců žádoucí a v podstatě nutná. Z toho pramení také úprava v § 246 zákoníku práce, kdy se mladistvým zaměstnancům zakazuje práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Faktor společenský vychází ze skutečnosti, že mladý člověk ještě zdaleka nemá dostatečné životní zkušenosti, které by mu pomohly posoudit dosah svého jednání. S tímto pohledem

souhlasím, neboť mladí jedinci často nemají reálnou představu o životě, a tak je třeba šetřit jejich práv v této oblasti a vést je k řádnému vývoji. § 243 zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců. Dále mladiství zaměstnanci mohou být zaměstnáváni pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Podmínky, za kterých mohou mladiství zaměstnanci vykonávat pracovní činnosti označujeme za zvláštní pracovní podmínky mladistvých. Jedná se o soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností na straně zaměstnavatelů. Účelem je zajistit mladistvým řádný rozvoj tělesných a duševních schopností v pracovněprávních vztazích. (Bělina a kolektiv 2012: 393-394)

### **4.3 Zákaz určitých činností**

Jak jsem již výše podotkla, mladiství zaměstnanci mohou být zaměstnáváni pouze pracemi, které neohrozí jejich fyzický a rozumový vývoj. Z tohoto důvodu se jim také při výkonu činnosti poskytuje zvláštní zvýšená péče.

Zákon, konkrétněji § 245 a § 246 zákoníku práce, vymezuje určité činnosti, které jsou již z jejich povahy zakázány mladistvým pracovníkům. Jedná se o práci přesčas, kde je vyjádřen absolutní zákaz. Obecně je zakázána i práce v noci<sup>12</sup>, ačkoli tento absolutní zákaz neplatí pro mladistvé starší šestnácti let. Tito mohou výjimečně vykonávat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Zákon také stanoví podmínku dohledu zaměstnance staršího osmnácti let, je-li tento dohled pro mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého musí také bezprostředně navazovat na jeho práci připadající dle rozvrhu pracovních směn na denní dobu. Zákon dále stanoví zákaz zaměstnávat mladistvé pracovníky pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. V tomto případě platí absolutní zákaz, bez výjimky. § 246 odst. 2 zákoníku práce uvádí, že se zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo jinak škodlivé pro jejich zdraví. Tento paragraf také obsahuje zmocnění pro Ministerstvo zdravotnictví, které stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce

---

<sup>12</sup> Noční prací je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22:00 a 6:00 hodin.

pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zakázány jsou 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. Právě taková zvláštní úprava pro mladistvé pracovníky vyplývá z požadavku zohlednění biologického faktoru jedinců. Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou i na zaměstnance do dvaceti jedna let. Zaměstnavatel je povinen vést seznam<sup>13</sup> mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Úprava souvisí s vyhláškou č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

V případě negativního lékařského posudku, je zaměstnavatel povinen přidělit mladistvému přiměřenou práci, která pokud možno odpovídá jeho kvalifikaci, než bude schopen tuto práci vykonávat. (tamtéž)

Práce v noci je zakázána také při výkonu činnosti dítěte dle zákona o zaměstnanosti. Dítě tedy nesmí činnost vykonávat v době mezi 22:00 a 6:00 hodin. Avšak pokud u dítěte, které plní povinnou školní docházku, není následující den po dnu, kdy končí tato doba, dnem školního vyučování, je výkon činnosti zakázán v době mezi 22:30 a 6:00 hodin. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

## 4.4 Pracovní doba

§ 79a zákoníku práce stanoví zvláštní délku pracovní doby pro mladistvé zaměstnance. U zaměstnance mladšího osmnácti let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích, což jsou pracovní poměry a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

---

<sup>13</sup> Seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává. Tato povinnost je promítnuta do zákoníku práce proto, aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání. Česká republika tuto Úmluvu ratifikovala v roce 2008. (Jakubka a kolektiv 2009: 344)

§ 123 odst. 1 zákona o zaměstnanosti upravuje nejvyšší možnou délku pracovní doby u dětí vykonávající činnost po vydání povolení v oblasti umělecké, kulturní, reklamní a sportovní. Takovou činnost může dítě vykonávat nejdéle 2 hodiny denně v případě, kdy ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin. Dále je doba upravena na 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž celková denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin. Zákon stanovuje také 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

## **4.5 Doba odpočinku**

Zákoník práce zaručuje zaměstnancům odpočinek po výkonu určité činnosti, který slouží k regeneraci pracovních sil a pro uplatňování individuálních potřeb. Rozlišujeme nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Minimální délka nepřetržitého odpočinku mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny se pro mladistvého stanoví obecně na 12 hodin. Výjimky pro zkrácení doby připadají v úvahu pouze u dospělých jedinců, čili nad osmnáct let. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit méně než 48 hodin u mladistvého zaměstnance. Pokud to umožňuje činnost zaměstnavatele, měl by být stanoven odpočinek na stejné dny a zároveň i tak, aby do něj spadala neděle. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Zákon o zaměstnanosti stanoví dobu odpočinku pro děti, které vykonávají činnost v oblasti umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní. Dítě musí mít po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně v délce 14 hodin. Pokud vykonává činnost po sobě 5 jdoucích kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V kalendářním týdnu nesmí dítě činnost vykonávat alespoň 2 kalendářní dny. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

## **4.6 Přestávky při výkonu činnosti**

Dle § 88 zákoníku práce, má mladistvý zaměstnanec nárok na přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut po nejdéle 4 a půl hodinách

nepřetržité práce. Zohledňuje se zde biologický faktor mladistvých, neboť dospělý jedinec má nárok na takovou přestávku až po 6 hodinách nepřetržité práce. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Zákon o zaměstnanosti stanoví dobu přestávek pro děti, které vykonávají činnost v oblasti umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní. Musí být stanoveny 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. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

## **4.7 Umělecká, kulturní, reklamní a sportovní činnost**

§ 346a zákoníku práce obecně zakazuje práci fyzických osob ve věku do patnácti let nebo starších patnácti let do skončení povinné školní docházky. Tyto osoby smějí vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, čímž je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Jedná se o lex specialis ve vztahu k zákoníku práce. Právní úprava vyplývá ze směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladých lidí v práci, která umožňuje členským státům přijetí opatření k zákazu práce dětí. Členské státy mohou přijmout opatření, dle kterých se zákaz práce dětí nebude vztahovat na kulturní, uměleckou, reklamní či sportovní činnost. Dítě může vykonávat takovou činnost jen pro právnickou či fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti, dále pokud je činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání či docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Za takovou činnost nepovažuje zákon o zaměstnanosti zájmovou kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách, vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou či obdobným zařízením, činnost konanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních, účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud však nejde o činnost za odměnu, v neposlední řadě také činnost konanou v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, které nejsou vykonávány za odměnu. Provozovatel činnosti má určitou odpovědnost za dodržování bezpečnostních podmínek. Je povinen zajistit soustavný dohled způsobilou osobou a vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti. Odpovědnost

za dodržení bezpečnostních podmínek mají právě vedoucí zaměstnanci provozovatele činnosti v rozsahu svých funkcí, obdobně jako je tomu v pracovněprávních vztazích. Je třeba poznamenat, že na výkon činnosti dítěte se obdobě užijí ustanovení § 101 až § 107 zákoníku práce. Jedná se zejména o prevenci rizik, zajištění osobních ochranných pracovních prostředků, zajištění vhodného pracovního prostředí, možnost kontroly odborových orgánů apod. Provozovatel musí vždy individuálně přihlídnout k prostředí, ve kterém je činnost vykonávána, k charakteru práce, k věku a vlastnostem dítěte. (Jakubka a kolektiv 2009: 958-959)

Z informací poskytnutých oddělením kontrolně právním Úřadu práce ČR – krajskou pobočkou pro hlavní město Prahu bych podotkla, že v roce 2012 bylo evidováno 1539 žádostí o povolení výkonu činnosti dítěte v oblasti kulturní a obdobné. Je patrný mírný nárůst případů oproti předešlým rokem. Mezi žádostmi více dominují dívky a z činností především umělecká činnost, na druhém místě pak činnost reklamní. Na druhou stranu, se žádostí o povolení činnosti dítěte v oblasti sportovní se úřednice vyřizující povolení od roku 2010 nesetkala. Krajská pobočka Úřadu práce pro Prahu vyřizuje žádosti do zákonem stanovené doby třiceti dnů. Ve složitějších případech má lhůtu šedesát dnů. Dle Úřadu práce se nevyskytují v povolovací proceduře zásadní problémy, neboť rodiče dítěte i provozovatelé jsou během řízení rozumní a na žádost Úřadu dokládají potřebné dokumenty.

#### **4.7.1 Řízení o povolení činnosti**

Základní podmínkou pro výkon činnosti dítěte v oblasti kulturní, umělecké reklamní či sportovní je povolovací procedura. O povolení rozhoduje Úřad práce na základě písemné žádosti, která tvoří přílohu č. 1 diplomové práce. Žádost podává zákonný zástupce nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. (Leiblová 2004: 103-105) Provozovatel činnosti v žádosti zaškrtně příslušný druh činnosti, kterou chce, aby dítě vykonávalo. V podstatě uvede, zda se jedná o činnost uměleckou či kulturní při vytváření autorských děl, nebo provádění uměleckých výkonů podle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké

a taneční; nebo dále o činnost reklamní, což je provádění úkonů v reklamě podle zákona č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů, a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu; nebo konečně o činnost sportovní, čímž je provádění sportovních výkonů na veřejnosti. Je třeba poznamenat, že činnost uvedená v podané žádosti se posuzuje na základě faktu, zda se jedná o komerční činnost, která je prováděna výhradně za sjednanou odměnu finančního, případně nefinančního charakteru, která je zdaněna podle zvláštního právního předpisu. Dalším nutným údajem žádosti je stanovení místa výkonu činnosti a konkrétní charakteristika pracovních podmínek a pracovišť, kde bude dítě činnost vykonávat. Příkladem může být interiér Národního divadla v Praze, exteriér plaveckého areálu, dabingové studio apod. Pokud je to možné, uvede se v žádosti i konkrétní adresa pracoviště. Na druhou stranu za konkrétní charakteristiku nelze například považovat uvedení „exteriéry a interiéry na území České republiky“. (Stanovisko MPSV k povolování výkonu činnosti dítěte po provedené novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k 01.01.2009) Příslušnost Úřadu práce se řídí místem trvalého bydliště dítěte, nemá-li trvalé bydliště, podle místa, kde se zdržuje. Povolení vydává krajská pobočka Úřadu práce. (Leiblová 2004: 103-105)

Žádost o povolení pro výkon činnosti dítěte obligatorně obsahuje:

- jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození dítěte a bydliště,
- jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození zákonného zástupce dítěte, bydliště nebo místo, kde se zdržuje,
- písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,
- lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat, a doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, jsou přiměřené z hlediska zdravotního a že dítě je způsobilé z hlediska zdravotního tuto činnost vykonávat. Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší 3 měsíce. Posudek vydá lékař na základě žádosti zákonného zástupce.
- druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, její popis, charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat. V případě výkonu více druhů takových činností, uvádějí se tyto informace u každého z druhů těchto činností.



- údaje o právnické nebo fyzické osobě, pro kterou bude dítě činnost vykonávat, nebo o provozovateli činnosti, bude-li dítě vykonávat činnost pro více provozovatelů činností. V případě fyzické osoby se uvede jméno, příjmení, bydliště a identifikační číslo, bylo-li přiděleno. Pokud bude provozovatelem právnická osoba uvede se obchodní firma nebo název, právní forma, sídlo, identifikační číslo, jméno, popřípadě jména a příjmení osoby oprávněné jednat jménem právnické osoby. (tamtéž) Je třeba poznamenat, že za provozovatele činnosti nelze považovat subjekt (např. agenturu), který vede databázi dětí a jehož činnost spočívá ve zprostředkování činnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu činnosti s třetí osobou, pro kterou bude požadovaný výkon činnosti dítěte jako skutečného provozovatele ve svém důsledku prováděn. (Stanovisko MPSV k povolování výkonu činnosti dítěte po provedené novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k 01.01.2009)

- dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat a časové vymezení doby jejího výkonu. (Leiblová 2004: 103-105)

§ 122 odst. 4 zákona o zaměstnanosti<sup>14</sup> obligatorně ukládá provozovateli povinnost sjednání pojištění pro případ náhrady škody, včetně náhrady škody na zdraví, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti. Takto sjednané pojištění musí být uvedeno v povolení. Náhrada škody způsobená dítětem se řídí občanským zákoníkem. Výše náhrady škody způsobené provozovateli činnosti dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu, a to sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Lze poznamenat, že povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je dána i v případě, kdy provozovatel dodrží povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Účastníkem řízení o povolení výkonu činnosti dítěte je fyzická nebo právnická osoba, která je provozovatelem. Dalšími účastníky řízení je dítě a jeho zákonný zástupce. Povolení se vydává nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které

---

<sup>14</sup> Pokud ke dni účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. k 1. říjnu 2004, dítě činnost již vykonávalo, mohlo tak činit bez povolení nejdéle 30 dnů, tj. do konce října 2004. V této době musel jeho zákonný zástupce zažádat o povolení k výkonu činnosti dítěte. (Leiblová 2004: 105)

následují po právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce. Nejzazší doba je však uvedena jako doba, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě. Je třeba uvést, že vykonává-li dítě činnost u více provozovatelů, je třeba povolení pro každou takovou činnost. Povolení je možné prodloužit na dobu nezbytně nutnou, nejdéle o 2 měsíce. Je třeba písemně zažádat volnou formou před uplynutím platnosti povolení a uvést rozhodné skutečnosti pro potřebu prodloužení povolení. O povolení je možno žádat opakovaně. V případě, že žádost o vydání povolení byla zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, lze žádost o vydání povolení výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kterým nabylo právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o zamítnutí vydání povolení. Úřad práce fakultativně žádá o vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě vhodná. O povolení výkonu činnosti dítěte je vedena evidence. Zákon o zaměstnanosti upravuje také sankce za porušení zákona v povolovací činnosti. V případě porušení zákona právnickou osobou tím, že umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti bez povolení, nebo podmínky povolení poruší, může za tento správní delikt dostat pokutu až do výše 2 000 000 Kč. Fyzická osoba jako provozovatel může dostat pokutu za přestupek ve výši 2 000 000 Kč. Pokutou může být potrestán také zákonný zástupce dítěte, který umožní výkon činnosti bez povolení, nebo podmínky povolení poruší. (tamtéž) Zákon o zaměstnanosti upravuje také řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte v případě zjištění, že dítě vykonává činnost bez povolení, provozovatel činnosti porušuje povinnosti stanovené zákonem nebo jinými právními předpisy, nebo dle lékařského posudku není výkon této činnosti pro dítě vhodný. Výkon činnosti je povinen Úřad práce zakázat bezprostředně poté, co se o takových skutečnostech dozvěděl. Úřad práce vydá prohlášení sdělením zákonnému zástupci a provozovateli činnosti. Prohlášení o zákazu činnosti dítěte může Úřad práce učinit písemně nebo ústně. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, je úřad práce povinen provést o tomto ústním prohlášení zápis a vydat na místě písemné potvrzení. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti. Poté je Úřad práce povinen, nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte, vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

## 4.8 Dětská práce ve světě

Děti pracují převážně z ekonomických důvodů. Hlavní příčinou je chudoba. Nejčastěji se můžeme setkat s dětskou prací především v rozvojových zemích. Mnoho rodin nemá žádný majetek, rodiče jsou nezaměstnaní nebo velmi špatně placení, a tak potřeba alespoň minimálních finančních prostředků vede k tomu, že rodiče pošlou děti místo školy pracovat. Další příčinou, proč mnoho dětí v rozvojových zemích končí v práci, je nedostatek kvalitních a dostupných škol. Často je problémem také rodinná tradice nebo existující sociální normy. V mnoha zemích je dětská práce považována za normální, žádný společenský zákon, který by říkal opak, neexistuje. Také zákony, které by se dětskou prací zabývaly jsou nefunkční a špatně se vymáhají. Práce je pro děti v rozvojových zemích důležitější než samotné vzdělání. Tímto se však připravují o svou budoucnost. Celé rodiny jsou často negramotné, a tak ani nepocitují potřebu vzdělání a práci dětí berou za samozřejmost. Nic jiného totiž neznají. Fakta ukazují, že v konečném důsledku mzda dětí rodinám nepomáhá. Děti pracují za odměnu, která je hluboko pod hranicí minimální mzdy, kterou dostávají dospělí. (Mýty o dětské práci) Dle statistik, jedno ze sedmi dětí na světě musí pracovat. Často v neúnosných pracovních podmínkách, které ohrožují jejich zdraví a rozvoj. Celkově se jedná o 218 miliónu dětských pracovníků<sup>15</sup>. Největší podíl malých pracovníků najdeme v subsaharské Africe. Například v Mali je zaměstnáno až 63 procent všech dětí. Indie je státem, kde pracuje největší množství dětí na světě, konkrétně 12 miliónů. Na druhou stranu, v odstraňování dětské práce je nejúspěšnější region Jižní Ameriky a Karibské oblasti. V letech 2002-2006 se tady podařilo snížit počet dětí pracujících v riskantních odvětví o celých 26 procent. Alarmující je také počet dětí, kteří umírají v souvislosti s výkonem práce. Je jich 22 tisíc ročně. (Dětská práce)

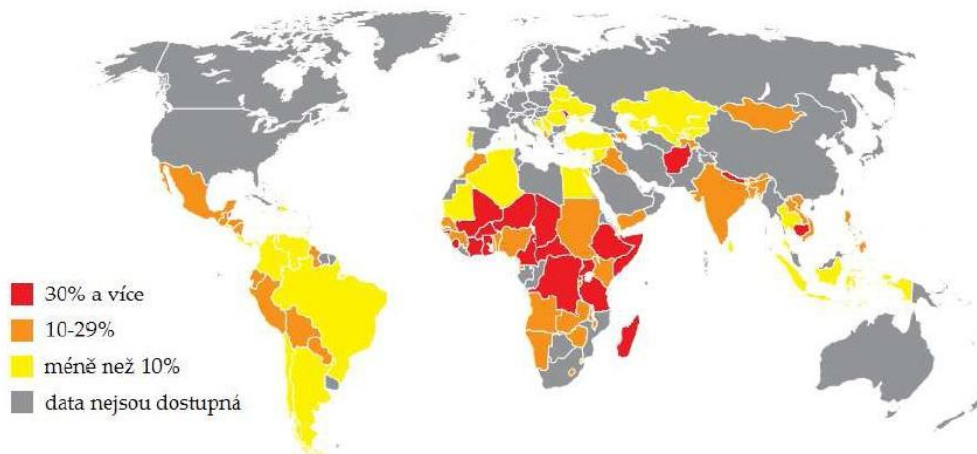
Děti jsou od svého narození v bludném kruhu bídy. Nevzdělaní rodiče budou nadále využívat své děti, které nebudou mít vhodný příklad do života a budou opakovat stereotypní chyby svých rodičů. Řešení této problematiky je během na dlouhou trať. Je třeba se zaměřit na výuku a naučit lidi v rozvojových zemích, že klíčem k úspěchu jsou právě jejich vzdělané děti.

---

<sup>15</sup> Odhaduje se, že chlapců pracuje o 4,5 procenta více než dívek. Dívky častěji pracují bezplatně, zatímco chlapci spíše dostanou zapláceno. Obecně platí, že chlapci převládají v zemědělství a průmyslu (1:2), zatímco dívky ve službách.

Na tyto problémy se snaží upozorňovat celá řada nevládní mezinárodních organizací. V letech 2007 až 2009 byla realizována evropská osvětová kampaň STOP dětské práci, je lepší chodit do školy, společností Člověk v tísni spolu s partnery Alliance 2015<sup>16</sup>. Kampaň je podporována také Evropskou unií, konkrétněji Evropskou komisí. Byly vytvořeny informační studie a seznam doporučení, jak by EU měla postupovat při přijímání a zavádění postupů a nařízení týkajících se role obchodních společností a tím tudíž efektivněji bojovat proti dětské práci ve světě. Hlavním cílem kampaně bylo přispět k odstranění dětské práce ve světě a také upozornit širokou veřejnost, že dosáhnout toho lze jen za předpokladu, že všechny děti budou mít možnost plnohodnotného vzdělávání. Zároveň je důležité připomenout politikům jejich mezinárodní závazky na poli vzdělávání a dětských práv a zasazovat se o větší angažovanost evropských i světových aktérů v řešení problému dětské práce. Nová fáze kampaně byla zahájena v březnu 2011 a potrvá do února 2014. (O kampani)

Počet dětských pracovníků ve věku 5-14 let (v procentech)



Obrázek převzat z diplomové práce Dětská práce v rozvojovém světě,  
původní pramen UNICEF, 2007

<sup>16</sup> Skupina sedmi nevládních evropských organizací spojená humanitárními a rozvojovými aktivitami. Concern - Irsko, Hivos - Nizozemsko, DWHH - Německo, Ibis - Dánsko a Cesvi – Itálie. (Alliance 2015)

## **5. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU DĚTSKÉ PRÁCE NA MEZINÁRODNÍ A EVROPSKÉ ÚROVNI**

Již od počátku 20. století máme možnost pozorovat tendenci mezinárodních organizací k přijímání norem na ochranu dětí a mladistvých v rámci pracovního procesu. Problematika úpravy dětské práce je stále diskutovaným a aktuálním tématem.

### **5.1 Organizace spojených národů a její dokumenty**

Předchůdkyní Organizace spojených národů (OSN) byla Společnost národů ustavená v roce 1919 v rámci Versailleské smlouvy na podporu mezinárodní spolupráce a dosažení míru ve světě. V roce 1945 se v San Francisku sešli zástupci padesáti zemí na Konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání světa a vypracovali Chartu OSN, kterou podepsalo 26. června 1945 celkem padesát<sup>17</sup> zemí. Za oficiální vznik OSN považujeme datum 24. října 1945. (O OSN) OSN je největší politickou mezinárodní organizací, která napomáhá k udržení mezinárodního míru a ochraně lidských práv.

Prvním dokumentem, který byl přijat na ochranu práv dítěte, byla Ženevská deklarace práv dítěte z roku 1924. Byla přijata Společností národů. Poprvé byla zakotvena skutečnost, že dítě pro svou tělesnou a duševní nezralost potřebuje zvláštní záruky, péči a zvláštní právní ochranu jak před narozením, tak po něm. (Deklarace práv dítěte) Dalším dokumentem reagující na potřebu ochrany dětí a mladých lidí je Všeobecná deklarace lidských práv. Byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. V článku 25 nacházíme vyjádření, že dětství má nárok na zvláštní péči a pomoc. (Všeobecná deklarace lidských práv) 20. listopadu 1959 byla vyhlášena Charta práv dítěte, někdy označována jako Deklarace práv dítěte. Cílem přijetí Deklarace bylo, aby děti mohly prožít šťastné dětství, užívat svých práv a svobod ku prospěchu. Zásada 2 stanoví, že dítě požívá zvláštní ochrany. Zákon a ostatní opatření mají chránit jeho fyzický, morální, duševní a sociální rozvoj. Nejvyšším měřítkem zákonodárné činnosti v této oblasti má být zájem dítěte. (Deklarace práv dítěte) Valné shromáždění OSN nakonec přijalo 20. listopadu 1989 modernější Úmluvu o právech dítěte. Dle mého názoru, v tuto chvíli patří mezi nejvýznamnější dokumenty chránící práva dětí ve všech

---

<sup>17</sup> Polsko sice nebylo na konferenci zastoupeno, avšak svůj podpis připojilo později, a tak je považováno za jednu ze zakládajících členských zemí OSN.

oblastech jejich života. Článek 32 ukládá státům Úmluvy povinnost uznat právo dítěte na ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním jakékoli práce, která může být pro něho nebezpečná nebo bránit jeho vzdělávání. Dítě má být chráněno také před prací, která by škodila jeho zdraví nebo jeho tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji. Státy jsou oprávněny přijímat opatření zejména ke stanovení nejnižší věkové hranice nebo hranice pro vstup do zaměstnání, dále ke stanovení odpovídající úpravy pracovní doby a podmínek zaměstnání, a v neposlední řadě ke stanovení odpovídající pokuty nebo jiné sankce k účinnému zabezpečení plnění tohoto článku. (Úmluva o právech dítěte) Lze zmínit také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl přijat v roce 1966. Tento dokument přistupuje k právům dítěte obdobně jako předchozí právní úpravy.

Ve svém článku 10 odst. 3 uvádí, že:

*„Zvláštní opatření by měla být činěna pro ochranu a pomoc všem dětem a mládeži bez jakékoli diskriminace na základě rodinného původu nebo jiných podmínek. Děti a mládež by měly být ochraňovány před hospodářským a sociálním vykořisťováním. Jejich zaměstnávání prací, která by škodila jejich morálce nebo zdraví nebo byla nebezpečná jejich životu, nebo by mohla brzdit jejich normální vývoj, by měla být trestná podle zákona. Státy by měly také stanovit věkovou hranici, pod kterou by dětská námezdní práce měla být zakázána a trestána podle zákona.“* (Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech)

## **5.2 Mezinárodní organizace práce a její dokumenty**

Mezinárodní organizace práce (ILO) je organizací, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 a v roce 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Sídli v Ženevě. Jejím cílem je zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení, které stanovují minimální standardy v oblastech jako jsou mzdy, pracovní doba a sociální jistoty. ILO se zabývá rovněž výzkumem a aktivitami technické kooperace včetně přípravy na povolání a rozvoje managementu s cílem podpory demokracie a lidských práv,

snížení nezaměstnanosti a chudoby, jakož i ochrany pracujících. (ILO – mezinárodní organizace práce) Jedním z cílů Mezinárodní organizace práce je odstranění dětské práce<sup>18</sup> do roku 2016. Poskytuje strategickou agendu a akční plán pro Mezinárodní organizaci práce. V roce 2010 vydala Světovou zprávu o dětské práci, která potvrdila pokles dětských pracovníků z 222 miliónů na 215 miliónů. (Dětská práce) Pokrok byl největší u skupiny od pěti do čtrnácti let, kde počet pracujících dětí byl snížen o 10 procent. Dětská práce dívek se snížila o 15 procent. Avšak toto si vybralo svou daň u chlapců, u nichž vzrostla dětská práce o 7 procent. Navíc se zvýšila práce mezi mladými lidmi ve věku mezi patnácti až sedmnácti lety o 20 procent, čili z 52 miliónů na 62 miliónů. (International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)) Ačkoli vidíme určitý pozitivní posun, je dětská práce stále palčivým tématem. Dosáhnutí vytyčeného cíle nebude jednoduché.

### 5.2.1 Úmluva číslo 182

Jednu z nejdůležitějších úmluv představuje úmluva číslo 182. Věnuje se nejhorším formám dětské práce. Byla přijata v rámci Mezinárodní organizace práce v roce 1999 a v platnost vstoupila o rok později. Úmluvu ratifikovalo již 163 zemí světa, včetně České republiky<sup>19</sup>, pro níž Úmluva vstoupila v platnost 19.6. 2002. (Mezinárodní úmluvy) Pro účely této úmluvy se výraz dítě vztahuje na všechny osoby mladší osmnácti let. Každý stát ratifikující úmluvu je povinen přijmout opatření k zajištění zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Výraz „nejhorší formy dětské práce“ zahrnuje například všechny formy otroctví a podobné praktiky, jako je prodej a obchodování s dětmi, dále získávání nebo nabízení dětí k prostituci, k výrobě pornografie, užívání dětí k výrobě a distribuci drog nebo k pracím, které poškozují jejich zdraví a vývoj. Článek 8 této Úmluvy zavazuje státy vzájemně si pomáhat v rámci mezinárodní spolupráci k zajištění účelu tohoto dokumentu. Každý stát je povinen přijmout akční program. (Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce) Česká republika přijala v květnu 2003 prostřednictvím vlády Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce<sup>20</sup>. Lze také poznamenat, že v roce 2010 se konala Mezinárodní konference o dětské práci

<sup>18</sup> Tento ambiciózní cíl byl původně navržen již v roce 2006 Globální zprávou o dětské práci.

<sup>19</sup> Ratifikace České republiky 19.6. 2001.

<sup>20</sup> Více na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1008/program.pdf>.

v Haagu. Tématem byly ty nejhorší dětské práce. Na konferenci bylo zdůrazněno, že každé dítě má právo na vzdělání a bezstarostné dětství.

### **5.2.2 Minimální věk**

Mezi úmluvy MOP, které upravují minimální věk pro zaměstnávání, patří Úmluva číslo 5, o minimálním věku v oblasti průmyslu, z roku 1919. Článek 2 stanovuje, že děti ve věku do čtrnácti let nesmí být zaměstnávány v průmyslových závodech. Výjimku představují závody, kde jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny. Tato výjimka se v dnešní době již neuplatní. Pro umožnění dozoru nad uplatňováním ustanovení této úmluvy, je každý zaměstnavatel povinen vést evidenci svých zaměstnanců ve stáří do šestnácti let. Zajímavé je, že tato úmluva dovoluje výjimky pro Japonsko a Indii. Pro Indii neplatí článek 2 s dodatkem, že děti ve věku do dvanácti let nebudou zaměstnávány v továrnách používajících hnací síly a zaměstnávajících více než deset osob, v dolech, lomech a v těžbařském průmyslu a v neposlední řadě při železniční dopravě cestujících, zboží a poštovních služeb. (Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 5 o minimálním věku (průmysl), 1919) Na podobném základě byla přijata Úmluva číslo 10, o minimálním věku pro oblast zemědělství z roku 1921.

Dalším dokumentem, který se zabývá minimálním věkem pro zaměstnávání dětí, je Úmluva číslo 123, o minimálním věku pro práci v podzemí, z roku 1965. Určuje, že minimální věk pro zaměstnávání a práci pod zemí v dolech je šestnáct let. Avšak státy, které ratifikovaly tuto úmluvu, mohou určit minimální věk vyšší. Zaměstnavatel je povinen vést záznamy s údaji o osobách, které jsou zaměstnány nebo pracují pod zemí, a které jsou o méně než dva roky starší než je určený minimální věk. (Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 123 o minimálním věku (práce v podzemí), 1965)

Úmluva č.138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání byla přijata členy Mezinárodní organizace práce 26.6. 1973. Česká republika úmluvu ratifikovala k 26.4. 2007. Představuje obecnou normu, která sjednocuje do té doby roztříštěnou právní úpravu. Dokument stanoví, že minimální věk nebude nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka a v žádném případě nesmí být nižší než patnáct let. Nejnižší věk pro výkon práce, který je schopný ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých, nesmí být nižší než osmnáct let. Zároveň je zakotveno, že vnitrostátní zákonodárství může povolit zaměstnávání osob



od třinácti do patnácti let věku pro lehké práce, které nejsou škodlivé pro jejich zdraví nebo vývoj, a nebrání jim ve školní docházce nebo účasti na programech pro volbu profese či odbornou výchovu. Možné výjimky jsou stanoveny pro rozvojové země. Minimální věk pro zaměstnávání může být snížen na čtrnáct let a u lehkých prací na věk od dvanácti do čtrnácti let. (Úmluva Mezinárodní organizace práce č.138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, 1973)

### **5.2.3 Další dokumenty**

Mezi další úmluvy upravující postavení dětí a mladistvých v pracovním procesu řadíme Úmluvu číslo 90 upravující noční práce mladistvých v oblasti průmyslu a Úmluvy číslo 77 a 78 upravující lékařské prohlídky mladistvých.

## **5.3 Právní úprava Rady Evropy**

Rada Evropy byla založena v roce 1949, sídlí ve Štrasburku. Jedná se o mezinárodní celoevropskou organizaci, která zajišťuje spolupráci členských zemí především při podpoře demokracie a ochraně lidských i sociálních práv a svobod. (Rada Evropy) Sdružuje 47 zemí a je nejstarší organizací na našem kontinentu.

Základním dokumentem je Evropská sociální charta. Článek 7 zakotvuje práva dětí a mladých osob na ochranu. Smluvní strany se zavázaly stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání na patnáct let s výjimkou dětí zaměstnávanými určitými lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání. Pokud se jedná o výkon práce, předem označené jako nebezpečné, je minimální věk stanoven na osmnáct let. Osoby navštěvující povinnou školní docházku nemohou být zaměstnávány pracemi, které by jim bránily v plném využití možností vzdělávání. Pracovní doba osob mladších osmnácti let má být přiměřeně omezena vzhledem k potřebám jejich rozvoje, zejména výkon přípravy na povolání. Jak je vidno, v souladu s naší vnitrostátní právní úpravou, je stanoven zákaz noční práce pro osoby mladší osmnácti let. Lze poznamenat, že tato skupina osob je chráněna zvláštními prostředky, tak jako je tomu i v právní úpravě České republiky. Náš právní řád se ničím nevymyká a je v souladu jak s mezinárodní, tak s evropskou právní úpravou. (Rada Evropy – Revidovaná Evropská sociální charta)

## 6. PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE

Česká republika jako jeden z členských států Evropské unie chrání lidská práva v různých částech života pomocí harmonizování právní úpravy s právní úpravou na evropské úrovni. Tato kapitola se snaží postihnout význam, který má pracovněprávní úprava u dětí a mladistvých v této zemi. Cílem je přiblížit institut v historickém vývoji a následně reflektovat současnou právní úpravu v právních předpisech České republiky. V současné době stěžejními prameny pro pracovněprávní vztahy dětí a mladistvých jsou zákoník práce, zákon o zaměstnanosti s úpravou povolovací činnosti v oblasti kulturní a obdobné a v neposlední řadě zákon o inspekci práce.

Česká republika je členem řady mezinárodních organizací. V souladu s účelem diplomové práce je třeba zmínit členství v Radě Evropy od roku 1991 jako Československo a od roku 1993 jako Česká republika, v Mezinárodní organizaci práce od roku 1949 jako Československo a od roku 1993 jako Česká republika, v Organizaci spojených národů od roku 1945 jako Československo a od roku 1993 jako Česká republika, v Evropské unii od roku 2004.

### 6.1 Vývoj právní úpravy

V průběhu historie se setkáváme s vykořisťováním dětí na základě jejich práce. Děti tak neměly zajištěn řádný vývoj a často se setkávaly s krutými podmínkami. Práce negativně ovlivňovala jejich zdraví a neměly přístup ke vzdělávacímu systému.

V období feudalismu zaznamenáváme práce dětí jako nevolníků. Nevolník byl plně podřízen pánovi půdy, šlechtě či duchovním. Vrchnost tedy mohla využívat k práci i děti svých nevolníků. V této době neexistovala jakákoli úprava dětské práce. (Houser 1962: 7)

Manufakturní období je charakterizováno již zásadou formální rovnosti občanů, dělníků i kapitalistů. Děti však byly vykořisťovány na základě pracovních smluv, které uzavírali zaměstnavatelé a rodiče dětí. V tomto období však pozorujeme také práci i bez pracovních smluv. Vykořisťovány byly především chudé, opuštěné děti, zejména sirotci. Děti vykonávaly velmi fyzicky náročné práce po dlouho dobu. Právní úprava dětské práce byla stanovena manufakturními řády, avšak nelze v nich nalézt jakoukoli ochrannou funkci pracovního práva. (Engels 1950: 5)

Jaroslav Houser ve své knize Dětská práce a její právní úprava v našich zemích za kapitalismu uvádí příklad z manufakturního řádu pro dětskou manufakturu v Bdělé pod Bezdězem z roku 1764.

*„Děti vstávaly v 5 hodin a chodily spát v 10 hodin večer. Byly zaměstnávány celých 17 hodin denně. S dětmi bylo nakládáno neobyčejně krutě. Zámek, ve kterém byla manufaktura umístěna byl i se zahradou úplně uzavřen a hlídán stráží. Za každou chybu byly děti bity, neměly ani košili a jejich jediným oděvem byl pracovní plášť.“*

Za kapitalismu dochází k velkému rozmachu dětské práce. Činnosti vykonávají již nejenom sirotci, ale také děti z chudých rodin. Důvodem je třeba přispět k rozmnožení rodinných financí. Dětskou práci najdeme v odvětví, kde nebylo třeba kvalifikovanějších pracovníků. Děti obsluhovaly stroje určené k výrobě zboží. V tomto období nenajdeme ani úpravu obecných podmínek pro dělníky, natož tak obdobnou úpravu pro dětské pracovníky. (Marx 1954: 421)

V období absolutismu se objevují již první snahy o úpravu podmínek pro zaměstnávání dětí. Příkladem může být dekret z 20.12.1786, který uvádí, že děti se mají mýt a česat alespoň jednou týdně a každý osmý den by jim mělo být přiděleno čisté prádlo. Zároveň bylo stanoveno, že každé dítě má mít své vlastní lůžko. Politickou ústavou německých národních škol v Rakousku v roce 1805 byla zajištěna povinná školní docházka pro děti ve věku od šesti do dvanácti let. Tyto děti tedy nesměly vykonávat práci v továrnách. Nedá se však říci, že by tato úprava úplně vymýtila dětskou práci v tomto věku. Všeobecnou praxí bylo, že rodiny děti neposílaly do škol. Přímým zákazem byla pouze úprava, která stanovila zákaz zaměstnávání dětí v divadle. První zákonně zakotvení pevné věkové hranice pro přijímání dětí do zaměstnání stanovil dekret dvorské kanceláře z roku 1842. Děti mladší dvanácti let nemohly být zaměstnávány v továrnách, výjimečně mohla být tato hranice snížena na devět let. Noční práce byla povolena jen u jedinců starší šestnácti let. Dekret byl však ještě v témže roce zrušen. (Houser 1962: 17) V roce 1885 byl vydán zákon č. 22/1885 Ř.z., který novelizoval živnostenský zákon a nově upravoval pracovní poměry dělníků v továrnách. Pracovní doba dětí mezi dvanácti až čtrnácti lety byla stanovena na 8 hodin. Zaměstnávání dětí do čtrnácti let v továrnách bylo obecně zakázáno a do šestnácti let jen u tzv. lehčích pracích, přičemž v tomto případě byla pracovní

doba omezena na 11 hodin denně. Tímto zákonem byly také upraveny předpisy o učebním poměru, zaměstnání těhotných žen atd. (Dějiny zemí Koruny české v datech) V roce 1918 byl vydán zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. § 10 tohoto zákona stanovil, že se nesměly zaměstnávat námezdné děti, pokud neukončily povinnou školní docházku a nedosáhly čtrnácti let. (Zákon č. 91/1918 Sb.) V období první světové války byl vydán v roce 1919 zákon č. 420/1919 Sb. upravující práci dětí. Tento zákon zakazoval práci dětí, které nedosáhly věku dvanácti let, výjimky byly stanoveny pouze pro práce v domácnosti a lehké zemědělské práce, kdy stačilo dovršení desátého roku věku. Zákon také upravoval pracovní dobu dětí. Před školní docházkou byly dovoleny pouze 2 hodiny, v době školních prázdnin maximálně 4 hodiny, v případě lehkých prací až 6 hodin. Zákon stanoví seznam zakázaných zaměstnání, například práce při pecích a ohni, obsluha hnacích strojů a zdvihání, nošení těžkých břemen a pohybování jimi. (Historie Odborů) Období druhé světové války výrazně zhoršilo postavení dětí v pracovněprávních vztazích. Jako mezník v právní úpravě zaměstnávání mladších jedinců můžeme označit zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Lze říci, že se jednalo o první komplexní úpravu zaměstnávání osob ve věku od patnácti do osmnácti let.

## **6.2 Současná právní úprava**

Již v Listině základních práv a svobod, v článku 29, je zakotveno právo mladistvých na zvýšenou ochranu zdraví při práci a v pracovněprávních vztazích a na zvláštní pracovní podmínky, s tím, že podrobnosti stanoví zákon. (Zákon č. 2/1993 Sb.)

Hlavním pramenem zakotvující úpravu pracovněprávních vztahů je zákon č. 262/2002 Sb., zákoník práce. Dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je povinností zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanci vykonávali zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. Pro mladistvé zaměstnance je stěžejní Část X., Hlava 4., a to úprava zvláštních podmínek některých zaměstnanců, konkrétněji § 243 - § 247. V tomto oddíle se dovídáme o povinnostech zaměstnavatelů ve vztahu k mladistvým a o zakázaných pracích pro tyto jedince. Zajímavým bodem je § 247, který stanoví povinnost zaměstnavatele zabezpečit na své náklady, aby mladiství byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb,

a to před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, avšak i pravidelně dle potřeby, nejméně jedenkrát za rok. (Zákon č. 262/2002 Sb.) Povinnost vyšetření byla zakotvena i ve starším zákoníku práce, zákon č. 65/1965 Sb., což zcela nepochybně značí důležitost ochrany fyzického a psychického vývoje mladistvých osob. Obecně se významně změnil náhled na zdravotní prohlídky, a to zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1.4.2012 a lze říci, že vysvětlil stav před svou platností, kdy nebylo zcela jasné, zda všichni zaměstnavatelé musí mít závodního lékaře. Již před touto novelou byla v zákoníku práce stanovena povinnost, že zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům sdělit, kdo je jeho závodní lékař. Praxí však bylo, že často zaměstnavatelé řešili situaci tak, že sdělili zaměstnancům, že žádného takového lékaře nemají. Nová úprava však náhled na tuto věc změnila. § 59 odst. 2 písm. b) zákona uvádí, že uchazeč o zaměstnání je zdravotně nezpůsobilý a teprve na základě zjištění z prohlídky je možné prokázat, že zaměstnanec je k práci způsobilý. Vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. Povinnost pracovnělékařské prohlídky se vztahuje dle tohoto zákona na všechny pracovněprávní vztahy, bez ohledu na jejich délku či rizikovost. Vztahuje se také nejen na zaměstnance, kteří pracují u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, ale i na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. (Zákon č. 373/2011 Sb.) § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce doplňuje předmětnou úpravu a stanoví zaměstnancům povinnost podrobovat se předepsaným pracovnělékařským prohlídkám<sup>21</sup>. V současné době je možné, aby u prací s nízkou rizikovostí na základě písemné žádosti zaměstnavatele vykonal prohlídku i praktický ošetřující lékař uchazeče o zaměstnání. V jiných případech je zaměstnavatel povinen uzavřít smlouvu s lékařem s aprobační pro pracovní lékařství nebo všeobecné praktické lékařství. Připravuje se však rozsáhlá novela k této otázce, která pokud vyjde, nabude účinnosti dne 1.4.2013. Je třeba poznamenat, že náklady spojené se vstupní prohlídkou hradí obecně uchazeč o zaměstnání. Pokud je však uzavřen pracovněprávní či obdobný vztah, hradí vstupní lékařskou prohlídku zaměstnavatel. Ten je také povinen hradit vždy, jedná-li se

---

<sup>21</sup> Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci podrobit se pracovnělékařské prohlídce v pracovní době a tudíž je vyloučena mnohdy zavedená praxe, kdy zaměstnavatel nutí zaměstnance k návštěvě lékaře v době odpočinku.

o mladistvého zaměstnance. Nepodrobení se lékařské prohlídce nebo její nezabezpečení zaměstnavatelem zakládá odpovědnost za přešůpek proti pořádku ve státní správě s možností uložit pokutu až do 30 000,- Kč. (Hochan, Kottnauer, Úlehlová 2008: 649) Na rozdíl od starší úpravy, stávající zákoník práce neobsahuje ustanovení o povinnosti zaměstnavatele vyžádat si vyjádření zákonných zástupců mladistvých k uzavření pracovní smlouvy. Také již nemusí být zákonným zástupcům dána na vědomí výpověď či okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V předešlém zákoníku práce se také objevovala úprava, kdy rozvazoval-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo měl-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, byl zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření jeho zákonného zástupce. Jelikož v současné právní úpravě již nenajdeme relikty spolupůsobení se zákonnými zástupci, lze vyvodit tendenci k osamostatnění mladistvého zaměstnance a jeho větší nezávislost v pracovněprávních vztazích. Při řešení důležitých otázek týkajících se těchto osob již zaměstnavatel není povinen spolupracovat s jejich rodiči. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Další současnou právní úpravou zabývající se pracovní činností dětí je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nahradil a spojil tehdy platné zákony č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. § 1 zákona o zaměstnanosti vymezuje předmět úpravy, a to zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v souladu s právem Evropské unie. Cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Ve vztahu k dětem se zákon soustřeďuje na úpravu činnosti v oblasti kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní, a to v Části VI., konkrétně § 121 - § 124. Nad rámec výkladu v diplomové práci výše uvedený, je podstatný § 121 odst. 5, který vyjmenovává určitá ustanovení zákoníku práce<sup>22</sup> a zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>23</sup>. Vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví mladistvých zaměstnanců při práci s ohledem na možná rizika ohrožení jejich života a zdraví. Tomu odpovídá právo mladistvých jedinců na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Informace musí být pro zaměstnance srozumitelné. Náklady spojené se zajištěním bezpečnosti na pracovišti hradí

---

<sup>22</sup> § 101, 103-106, 245 a 246 zákoníku práce. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

<sup>23</sup> § 2-8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se použije přiměřeně. (tamtéž)

zaměstnavatel. Zákon se soustřeďuje na povolování výkonu činnosti dítěte ve výše uvedených oblastech a na řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Nesporně důležitou úpravu vztahující se pracovněprávní vztahy dětí a mladistvých představuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Zákon mimo jiné stanoví kontrolu úřadů a inspektorátů nad dodržováním právních předpisů o zaměstnávání mladistvých zaměstnanců a právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi. Při kontrole je inspektor oprávněn vydat rozhodnutí o zákazu výkonu práce mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zákoníkem práce. § 15 zákona vymezuje ukládání pokut fyzickým osobám za přestupky na úseku pracovní doby. Konkrétně § 15 odst. 1 písm. r) a s) zákona o inspekci práce stanoví, že fyzická osoba se dopustí přestupku, pokud zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas nebo prací v noci, nejedná-li se o jejich výchovu k povolání. Na úseku bezpečnosti práce se dopustí fyzická osoba přestupku tím, že zaměstná mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob. U přestupků na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců postihuje zákon fyzické osoby, které zaměstnají mladistvé zaměstnance nepřiměřenými pracemi v rozporu § 244 až § 246 zákoníku práce, nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance nebo při zaměstnávání těchto zaměstnanců se neřídí lékařským posudkem. Obdobná úprava platí u právnických osob, které jsou postihovány za správní delikty v téže případech. (Zákon č. 251/2005 Sb.)

Mezi současnou právní úpravu můžeme zařadit již platný, avšak ne ještě účinný, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. § 33 zákoníku umožňuje, aby zákonný zástupce udělil nezletilému povolení k samostatné výdělečné činnosti. Vzhledem k závažnosti takové situace se však vyžaduje, aby záležitost byla posouzena a rozhodnuta soudem. Doposud účinný občanský zákoník tuto konstrukci vůbec nezná, opuštěna byla v roce 1950 z důvodu přesvědčení o likvidaci soukromého kapitalistického podnikání. Dále je významný § 34 zákoníku, který řeší pracovněprávní subjektivitu nezletilého. Věcný záměr návrhu nového občanského zákoníku vyjádřil potřebu úpravy této statusové otázky i v civilním kodexu. Důvodová zpráva uvádí, že tvůrci občanského zákoníku vycházeli a respektují Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138 a Směrnici

Rady 94/33/ES. Připomíná současnou úpravu zákoníkem práce, kdy nelze sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Patnáctiletý člověk nabývá pracovní subjektivitu nepodmíněně. Do našeho práva tato konstrukce byla zavedena v roce 1950 s tím, že absence rodičovské odpovědnosti v pracovní subjektivitě nezletilého bude vyvážena starostí referátů práce a sociální péče příslušných úřadů. Nový občanský zákoník se tak snaží přemoci oslabení rodinných vazeb i rodičovskou odpovědností. Nezletilý, který nedovršil věk šestnácti let, může uzavřít pracovní smlouvu sám, avšak za předpokladu práce není na újmu jeho vzdělání, vývoji nebo zdraví. V takovém případě by mohl zasáhnout zákonný zástupce. Dle mého názoru, tento návrh přispěje k ochraně mladistvého zaměstnance před prací, která by ho mohla nějakým způsobem poškozovat. Mladistvý jedinec nemá mnohdy dostatek zkušeností, aby rozpoznal možná rizika a negativní vlivy svého jednání. V současné době jsou zákonní zástupci zcela vyloučeni z možnosti zásahu k ochraně mladistvého. Návrh zákoníku se tak snaží tento jev odstranit. § 34 nového občanského zákoníku upravuje oblast, která spíše patří do zákoníku práce. Je v něm upravena doposud. Stanovuje zákaz závislé práce pro nezletilé mladší patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Vzniká tak duplicitní úprava zákoníku práce a občanského zákoníku. Důvodová zpráva dále stanovuje, že v § 35 odst. 1 zákoníku se rovněž jedná o statusovou věc, a tak její úprava náleží civilnímu právu. Je stanoveno, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. V odstavci 2 najdeme dále zmínku, 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. Opět pozorujeme tendenci k omezení absolutní svobody nezletilého z důvodu jeho širší ochrany. Předpokládá se, že k platnosti okamžitého zrušení ze strany zákonného zástupce bude třeba přivolení soudu. (Důvodová zpráva)



## 7. PRÁVNÍ ÚPRAVA V EVROPSKÉ UNII

Lze říci, že pracovní právo je v systému Evropské unie neznámým pojmem. Na rozdíl od vnitrostátních právních řádů není ani jejím odvětvím. Na úrovni Evropské unie ho řadíme pod pojem sociální politiky. Pracovní právo EU vychází jednak z Evropské sociální charty, tak i z Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků. Za pracovní právo na této úrovni považujeme souhrn předpisů primárního a sekundárního práva, zejména směrnic, upravujících čtyři hlavní oblasti, a to zákaz diskriminace podle pohlaví v pracovněprávních vztazích, minimální standard sociální ochrany zaměstnanců, minimální standard pracovních podmínek a kolektivní<sup>24</sup> pracovní právo. Ve všech těchto oblastech existuje řada směrnic, kterými je harmonizováno pracovní právo v členských státech. Účelem úpravy není jen ochrana zaměstnanců, ale i vytvoření srovnatelných podmínek na trhu práce v jednotlivých členských státech. (Pracovní právo ES) Evropská unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociální politiky, respektive pracovního práva. Cílem je stejná úroveň ochrany a práv v celé oblasti EU. Pokud se jedná o řešení sporů z pracovněprávních vztahů, nezastupitelnou úlohu má Evropský soudní dvůr, ve vztahu k zaměstnancům Evropské unie také Soud pro veřejnou službu. Přijetí právních předpisů v oblasti pracovního práva na úrovni Evropské unie má, dle mého názoru, bezpochyby velký význam a přináší tak zlepšení podmínek a práv pro zaměstnance. V současné době hraje největší úlohu udržení hospodářského růstu ruku v ruce s neustálým zlepšováním podmínek pracujících.

Mezi nástroje sociální politiky EU řadíme Evropský sociální fond, jehož hlavním cílem je podpora rozvoje zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a především rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce. (Sociální politika v Evropské unii) Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, k nimž patří i speciální programy pro děti a mládež. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z fondu v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Evropský sociální fond v ČR) Jako poradní orgán v oblasti sociální politiky byl ustanoven Evropský hospodářský a sociální výbor s cílem poskytovat odborné poradenství institucím Evropské unie v zájmu závažných témat, jako jsou politika zaměstnanosti, sociální záležitosti či rovné

<sup>24</sup> Kolektivním pracovním právem rozumíme souhrn právních norem upravujících vztahy mezi kolektivní zaměstnanců a zaměstnavateli. Z práv kolektivní povahy můžeme zmínit právo na odborovou svobodu, právo zaměstnanců podniku účastnit se rozhodování, které se dotýká jejich zájmů nebo právo na kolektivní akce včetně práva na stávkou. (Kolektivní pracovní právo)

příležitosti. Lze poznamenat, že hlavní zodpovědnost za oblast sociální politiky stále zůstává na členských státech, jejichž národní politiky jsou koordinovány prostřednictvím Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO). Úkolem této Rady je podpora sociální oblasti, a to především prostřednictvím podpory kvalitních pracovních míst, vysoké úrovně sociální ochrany, ochrany zdraví či spotřebitelských zájmů a zajištěním rovných příležitostí pro všechny občany Evropské unie. (Sociální politika v Evropské unii)

Pro stanovení cílů sociální politiky je důležitá také úprava přímo ve Smlouvě o fungování Evropské unie (článek 151 a následující).

Za počátek právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů dětí a mladistvých na půdě Evropské unie lze považovat rok 1987, kdy byla vydána Rezoluce o dětské práci. Evropský parlament si již v tuto dobu uvědomoval potřebu harmonizace národních legislativ v této oblasti. Rezoluce vyzdvihovala negativní vliv dětské práce na zdraví, bezpečnost a fyzický a duševní rozvoj. (Child Labour from the EU Perspective)

## **7.1 Charta základních sociálních práv**

Charta základních sociálních práv pracujících z roku 1989 je dalším dokumentem, který je důležitý z hlediska práv dětí a mladistvých v pracovněprávních vztazích. Práva obsažená v Chartě jsou do značné míry shodná s Evropskou sociální chartou Rady Evropy. Přes její nesporný význam, představuje pouze politické prohlášení bez právních důsledků, neboť Chartu podepsaly všechny členské státy Evropské unie bez Velké Británie, která nesouhlasila s tím, že Charta zakotvuje příliš velkou ochranu práv pracujících, poškozují tak zájmy podnikání a ohrožuje možnosti dosahování konkurenceschopnosti. (Sociální politika v Evropské unii)

Charta základních práv (Charter of fundamental rights) je obecně aplikovatelná ve všech politikách Evropské unie. Zakotvuje požadavek také na třetí země, aby aplikovaly standardy pro ochranu proti dětské práci. Zákaz práce dětí a ochrana mladistvých při práci je zakotvena v článku 32 Charty. Dokument připomíná, že prvním mezinárodním tělesem chránícím děti ve vztahu k práci byla Mezinárodní organizace práce, která stanovila minimální věk pro vstup do zaměstnání a ochranu této zvláštní skupiny při práci. Charta také

vyzdvihuje konvence MOP č. 138 a 182, Deklaraci práv dítěte<sup>25</sup> a Evropskou sociální chartu. V Chartě nalézáme polemiku o konfliktu práv, kdy na jedné straně vystupuje právo dítěte na ochranu při zákazu práce a na straně druhé právo na výběr povolání, vstup do zaměstnání a rovný přístup k zaměstnávání. Pokud však porovnáme tato práva, je jasné, že práva dětí na ochranu jsou základní a musí jim ustoupit ostatní práva. Dále se dokument zabývá lehkou prací dětí a kritériem její délky. Je třeba vždy hledět na nejlepší zájmy dítěte. Dětem jsou zakázány práce ráno před tím, než jdou do školy. Tuto úpravu vidíme napříč různých předpisů prvně a stanovilo tak Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Noční práce je rozdělena pro výkon dětí a mladistvých. Pro děti platí zákaz noční práce od 20:00 do 6:00 hodin, kdežto pro mladistvé je zákaz stanoven v rozmezí 22:00-6:00 nebo 23:00-7:00 hodin. Výjimky může stanovit směrnice například v oblasti rybolovného průmyslu. Je zajímavé, že tento dokument se zabývá také mzdovými rozdíly ve vztahu k dospělým. Pro jedince mezi patnácti až šestnácti lety je přijatelná mzda o 30 procent menší než u dospělých. U jedinců mezi šestnácti až osmnácti lety je přijatelná mzda o 20 procent menší. V neposlední řadě Charta vyzývá státy k ochraně dětí a mladistvých před žebřáním a prací na ulici. (Commentary by the EU Network of Independent Experts on Fundamental Rights (June 2006))

## 7.2 Listina základních práv Evropské unie

Součástí primárního práva Evropské unie je také Listina základních práv EU<sup>26</sup>, která se tak stala prostřednictvím Lisabonské smlouvy. Nicméně formálně není součástí Lisabonské smlouvy. O vypracování Listiny základních práv EU rozhodla již 4. června 1999 Evropská rada v Kolíně nad Rýnem. V průběhu roku 2000 byl návrh vypracován a 3. října 2000 se dostal na pořad jednání Evropského parlamentu. Ten se vyjádřil ve prospěch začlenění dokumentu do právního rámce EU. Stalo se tak Smlouvou z Nice v roce 2000, ke které byla ovšem Listina připojena jen jako nezávazná deklarace. (Listina základních práv EU)

V článku 24 Listiny nacházíme úpravu práv dítěte. Při všech činnostech týkajících se dětí musí být prvořadým hlediskem nejvlastnější zájem dítěte. Zákaz dětské práce a ochrana mladistvých při práci je stanoven přímo v článku 32.

---

<sup>25</sup> Dokument OSN z roku 1959.

<sup>26</sup> Vešla v platnost spolu s Lisabonskou smlouvou 1. prosince 2009.

Dětská práce se zakazuje. Minimální věk pro přijetí do zaměstnání nesmí být opět nižší než věk pro ukončení povinné školní docházky. Zaměstnaní mladí lidé musí práci vykonávat formou odpovídající jejich věku a být chráněny před hospodářským vykořisťováním a před jakoukoli prací, která by mohla ohrozit jejich fyzický a duševní vývoj či vzdělávání. (Listina základní práv Evropské unie)

## **7.3 Směrnice**

Velmi důležitým pramenem ve vztahu k předmětu diplomové práce je úprava institutu ve směrnicích Evropské unie. Směrnice je jedním z právních nástrojů sloužících k provádění evropských politik. Používá se především k harmonizace vnitrostátních právních předpisů s právními předpisy Evropské unie. Lze říci, že se jedná o flexibilní nástroj, neboť zavazuje členské státy k dosažení určitého výsledku, avšak nechává jim volnost co se týče způsobu provedení. Směrnice řadíme do sekundárního práva EU. Článek 288 Smlouvy o fungování EU stanoví, že směrnice je závazná pro ty, kterým je určena. Je závazná v celém rozsahu, a proto ji nelze použít neúplně či selektivně. Dále článek 289 téže Smlouvy uvádí, že směrnice je považována za právní akt, pokud je přijata v návaznosti na legislativní postup, čímž je v tomto případě především návrh Komise. Je přijímána Evropskou radou a Evropským parlamentem. (Směrnice) Podstatné také je, že obecně se občan členského státu nemůže směrnice přímo dovolávat. Nicméně obrana existuje, a to proti nevčlenění směrnice státem do vnitrostátní právní úpravy. Občan není ve sporu s povinným z přímo účinného předpisu, ale se státem, který nesplnil svoji povinnost implementovat a po něm se požaduje napravení škodného stavu.

### **7.3.1 Směrnice 94/33/ES**

Stěžejní směrnice, která má význam pro pracovněprávní vztahy dětí a mladistvých je Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků. Ukládá státům učinit příslušná opatření s cílem upravit předpisy pracovního práva platné pro mladistvé, aby odpovídaly požadavkům na jejich řádný vývoj a zároveň opatření zakazující práci dětí. Dále Směrnice uvádí legální definice pojmu dítě, dospívající, mladistvý, lehká práce, pracovní doba a doba odpočinku. Podíváme-li se podrobněji na předmětnou Směrnici,

zjistíme, že upravuje minimální věk pro přijetí do zaměstnání či pro výkon práce, a to tak, že nesmí být nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními právními předpisy a v žádném případě nižší než patnáct let. Členské státy jsou povinny zajistit, aby všichni zaměstnavatelé poskytovaly mladistvým pracovní podmínky odpovídající jejich věku a aby byla tato skupina chráněna proti hospodářskému zneužívání a proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti či zdraví. Je důležité poznamenat, že Směrnice uvažuje o určitých druzích prací, na které se tato směrnice nemusí vztahovat a členské státy tak mohou tuto úpravu zakotvit odlišně. Jedná se o příležitostné nebo krátkodobé práce zahrnující domácí službu v soukromé domácnosti nebo práci v rodinném podniku, která je považována za práci neškodící mladistvým. Obecně je ve směrnici stanoven zákaz práce dětí, tj. osob mladších patnácti let nebo těch, kteří ještě nemají dokončenou povinnou školní docházku. (SMĚRNICE RADY ES 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků)

Členské státy mohou právními předpisy upravit toto ustanovení a zakotvit, že se nevztahuje:

- na výkon kulturní a obdobné činnosti,
- na děti ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají činnost v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže podniku,
- na děti ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají tzv. lehké práce<sup>27</sup> (tyto práce mohou vykonávat i děti ve věku třinácti let, avšak po omezený počet hodin týdně a pouze druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy. Mezi lehké práce lze přiřadit například roznášku novin nebo hlídání dětí. (tamtéž)

Článek 5 Směrnice upravuje kulturní a obdobnou činnost vykonávanou dětmi. Takovéto zaměstnávání vyžaduje příslušné povolení pro každý jednotlivý případ. Samozřejmě podmínkou je, že činnost nemůže škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemůže ohrožovat pravidelnou školní docházku či účast v programech přípravy na povolání nebo programech pro odborné vzdělávání ani jeho schopnost využívat poskytované školní výuky. Odchylně prostřednictvím právních předpisů mohou státy stanovit výkon této činnosti již pro děti, které

---

<sup>27</sup> Jakékoli práce, které vzhledem k povaze úkolů a zvláštním podmínkám nemohou škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte, a nemohou ohrozit pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo vzdělávacích programech schválených příslušným orgánem ani jeho schopnost využívat poskytovanou školní výuku. (SMĚRNICE RADY ES 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků)

dosáhly věku třinácti let. Mladiství jsou v rámci institut zákazu práce chráněni před zvláštními riziky, které mohou narušit jejich bezpečnost, zdraví a řádný vývoj v důsledku nezralosti jedinců tohoto věku. Členské státy povinně stanoví zákaz pro práce, které objektivně přesahují jejich tělesné nebo duševní schopnosti, zahrnují škodlivou expozici karcinogenům, toxickým činitelům nebo záření, představují riziko úrazu nebo ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy, tepla, hluku nebo vibrací. Odchytky mohou státy stanovit v případě, kdy je to nezbytné z důvodu odborného vzdělávání mladistvých, avšak za podmínky, že práci budou vykonávat pod dohledem příslušné osoby. (tamtéž)

Směrnice se dále věnuje úpravě pracovní doby při výkonu práce dětí. Je žádoucí omezit pracovní dobu dětí na:

- 8 hodin denně a 40 hodin týdně pro děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku
- 2 hodiny ve vyučovací den a na 12 hodin týdně pro práce vykonávané během školního období mimo hodiny školní výuky (v tomto případě denní pracovní doba nesmí v žádném případě přesáhnout 7 hodin, toto omezení lze však změnit na 8 hodin pro děti ve věku od patnácti let)
- 7 hodin denně a 35 hodin týdně pro práce vykonávané po dobu nejméně jednoho týdne, kdy není školní výuka (opět lze toto omezení změnit na 8 hodin denně a 40 hodin týdně pro děti ve věku od patnácti let)
- 7 hodin denně a 35 hodin týdně pro lehké práce dětí, které již neplní povinnou školní docházku (tamtéž)

Pro dospívající jedince je stanovena úprava omezení pracovní doby na 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Lze poznamenat, že je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají. V úpravě směrnice nalezneme také zákaz noční práce pro děti mezi 20:00 a 6:00 hodin, a pro mladistvé mezi buď mezi 22:00 a 6:00 hodin nebo mezi 23:00 a 7:00 hodin. U dospívajících lze stanovit výjimky pro výkon zvláštní činnosti, která však musí být prováděna pod dohledem dospělého jedince, vyžaduje-li to ochrana mladistvého. Avšak ani stanovená výjimka nesmí zasahovat do rozmezí zákazu práce mezi půlnocí a čtyřmi hodinami. Odlišná úprava pro dospívající lze stanovit také například pro práce v oblasti rybolovu, u policie nebo v nemocnicích, a to za předpokladu, že dospívajícím bude poskytnuta náhradní doba k odpočinku. Směrnice pamatuje také na dobu odpočinku po vykonané práci. Děti jsou oprávněny k odpočinku alespoň 14 hodin po 24 hodinách práce. U dospívajícího

je úprava liberálnější, stačí odpočinek alespoň 12 hodin po 24 hodinách práce. Zároveň v průběhu týdne mají obě skupiny nárok na odpočinek alespoň dvou dnů, pokud možno následujících po sobě a zpravidla zahrnujících neděli. Z organizačních nebo technických důvodů může být minimální délka snížena, avšak v žádném případě nesmí být kratší než 36 hodin vkuse. U skupiny dospívajících je opět umožněno členským státům přijmout opatření k odlišné úpravě a umožnit tak kratší čas k odpočinku například pro práce vykonávané v zemědělství, rybolovu, v odvětví hotelu, kaváren, atd. Je důležité, že děti, které plní povinnou školní docházku, mají nárok na školní prázdniny. Zaměstnavatelé dbají, aby období, ve kterém se nevykonává žádná práce připadlo právě na období školních prázdnin. Přestávky v práci pro mladistvé jsou stanoveny směrnicí v článku 12. Mají nárok na třicet minut po každých 4 a půl hodinách. Směrnice stanoví povinnost pro členské státy podávat každých pět let Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a uvádět stanoviska sociálních partnerů. Na druhé straně také Komise je povinna podávat pravidelně zprávy o provádění této směrnice, a to Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru. Přílohou Směrnice je Nevyčerpávající seznam činitelů, postupů a prací. (tamtéž)

Zaměstnavatelé jsou povinni přijmout nezbytná opatření na ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých, zejména s přihlédnutím k zvláštním rizikům, které jsou důsledkem nedostatku zkušeností a absence povědomí o potencionálních rizicích. Mladiství jedinci totiž nejsou zcela vyzrálí. Zaměstnavatelé vyhodnocují možné rizika výkonu činnosti, a to obligatorně před započítím práce a při každé zásadní změně pracovních podmínek. Zároveň je zaměstnavatel povinen informovat mladistvého a jejich zákonné zástupce o možných rizicích a o všech opatřeních přijatých pro zaručení bezpečnosti a ochrany zdraví. (Directive 94/33/EC – young workers)

Komise Evropské unie zpracovala v roce 2010 pracovní dokument zabývající se legální situací členských států ve vztahu k implementaci Směrnice. Reflektuje, jak efektivní byla situace v jednotlivých zemích, včetně přistoupičích v roce 2004 a 2007. Zpráva měla za cíl stát se užitečným nástrojem a zdrojem informací pro zúčastněné strany, veřejný i soukromý sektor. Informace poskytnuté v této zprávě mají svůj původ od členských států, ze dvou studií nezávislého konzultanta a z relevantních dat dostupných na evropské úrovni. Národní autority v České republice uvedly, že ochrana mladistvých jedinců při práci je

dlouhotrvající fenoménem a již před vstupem do EU byla Směrnice transponována do legálního rámce země. Proto během procesu implementace nevystaly žádné vážnější problémy. Informace o pracovněprávní problematice dětí a mladistvých byly šířeny skrz média, internet a tematické semináře. Monitoring implementace prováděly orgány ochrany veřejného zdraví, inspekce práce a Česká školní inspekce. Každý rok tato tělesa zpracovávají zprávy o průběhu. V procesu implementace konfederace odborů upozorňovaly na deficity týkající se řádného zakomponování pracovních dnů a pracovní doby v situaci, kdy jedinec má více zaměstnavatelů, a také splnění zdravotní a bezpečnostních standardů během praktické výuky žáků. (COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT on the application of Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work)

### **7.3.2 Směrnice 89/391/EHS**

Dle mého názoru, je žádoucí zmínka o Směrnici Rady ze dne 12. června 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, která byla novelizována Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES. Účelem této Směrnice je především zavádět opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Obsahuje obecné zásady týkající se prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, školení zaměstnanců a jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad. Je zřejmé, že úprava se vztahuje i na dětské a mladistvé pracovníky, u kterých je zaručení bezpečnosti a ochrany jejich zdraví na prvním místě. (Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS)) Jako v předešlé Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků tato Směrnice zakotvuje povinnost členských států k podávání zpráv o praktickém uplatňování úpravy Komisi každých pět let. (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES ze dne 20. června 2007)

## **7.4 Dětská práce v odvětví kakaa**

Evropská unie se snaží vymýtit dětskou práci různými postupy. Její činnost zasahuje i do rozličných oblastí obchodu. 14. března 2012 Evropský



parlament přijal usnesení<sup>28</sup> o dětské práci v odvětví kaka. Stalo se tak s ohledem na články 3,6 a 21 Smlouvy o Evropské unii, s ohledem na články 206 a 207 Smlouvy o fungování Evropské unie, s ohledem na Úmluvu č. 182 a č. 138 MOP, a v neposlední řadě také s ohledem na svá předchozí usnesení o obchodování s dětmi a vykořisťování dětí v rozvojových zemích. (2011/2957(RSP))

Zúčastněné strany vyjádřily hluboké znepokojení nad dětskou prací při pěstování a sběru kakaových bobů především v západní Africe, kde se pěstuje 70 procent světové produkce kaka. Studie provedené v Ghaně a na Pobřeží slonoviny ukazují, že děti pracující na kakaových farmách jsou vystaveny různým druhům nebezpečí. Navíc mohou být některé oběti obchodování. Evropský parlament přijal toto usnesení, neboť je nepřijatelné, aby se při pěstování a sběru kakaových bobů využívaly nejhorší formy dětské práce. Tímto usnesením Evropský parlament v první řadě naléhá na státy, které dosud neratifikovaly Úmluvu OSN o právech dítěte a Úmluvy MOP č. 182 a č. 138, aby tak učinily. Dále ukládá, že všechny státy by měly využívat vhodné postupy ke zvýšení informovanosti o zneužívání dětí na trhu práce a o nutnosti dodržovat existující mezinárodní a národní pravidla. Dokumentem výrazně odsuzuje využívání dětské práce na kakaových polích. Následně také vyzývá všechny státy zapojené do pěstování a zpracování kakaových bobů a jejich odvozených produktů, aby přijaly nezbytná opatření na vytvoření řetězce v odvětví kaka bez dětské práce. V neposlední řadě Evropský parlament připomíná 15. prosinec 2011, kdy odmítl udělit souhlas s Protokolem o textilních výrobcích k Dohodě o partnerství a spolupráci mezi EU a Uzbekistánem z důvodu obav týkajících se využívání dětské práce na bavlníkových plantážích v Uzbekistánu. Zároveň doporučil, aby Evropská unie posoudila možnost odejmutí výhod Uzbekistánu, pokud se monitoringem dojde k názoru, že tento stát porušuje své povinnosti vyplývající ze všeobecného systému preferencí. (tamtéž)

Ačkoli jsou usnesení Evropského parlamentu právně nezávazná, bezpochyby mají velký vliv na zúčastněné státy. Země patřící do Evropské unie, nebo alespoň usilující o přidružení, jsou pod neustálým tlakem jednotlivých politik EU, které musí harmonizovat a koordinovat tak všeobecnou spolupráci.

---

<sup>28</sup> Stalo se tak s ohledem na článek 110 odst. 2 Jednacího řádu Evropského parlamentu. (2011/2957(RSP))

## **7.5 Právní úprava v jednom ze států Evropské unie – Velká Británie**

Pro uchopení významu harmonizace právních předpisů Evropské unie je vhodné zaměřit se na úpravu zákazu dětské práce i v jiných členských státech. K účelu diplomové práce jsem zvolila příklad z Velké Británie, neboť anglické pracovní právo je jedním z nejstarších. I když Velká Británie nepatří mezi rozvojové třetí země, které jsou charakteristické problémem s otrockou prací dětí, neznamená to, že by se nepotýkala s dětskou prací.

Mezinárodní organizace UNICEF prohlásila, že Spojené království je tzv. matoucí směsicí regionálních směrnic, vnitrostátních právních předpisů a místních vyhlášek. Lze říci, že ačkoli děti z chudých rodin pracovali po celá staletí, až do průmyslové revoluce se nejednalo o celospolečenský fenomén a sociální problém. (England Child Labor Laws) Během této doby se Velká Británie přeměnila ze zemědělské společnosti na technologii a továrny zaměřenou zemi. Jelikož cílem bylo dosažení maximální produkce za co nejnižší cenu, výrobci najímali děti především do textilních továren, kde pracovaly jako dělníci. Děti byly podrobeny fyzicky velmi náročným pracím, které mohly jen stěží vykonávat. Praxe je v současné době stejná v rozvojových zemích. (Child Labour) Pohledem do historie, nejdůležitější zavedené zákony byly Zákon o regulaci bavlníkových továren z roku 1819 stanovující minimální věk pro zaměstnání na devět let a maximální pracovní dobu na 12 hodin, dále Zákon o regulaci dětské práce z roku 1833 ustanovující placené inspektory provádějící dohled, a v neposlední řadě Zákon o deseti hodinách z roku 1847, který limitoval pracovní dobu pro děti a ženy na 10 hodin. (England Child Labor Laws)

Jako ostatní členské země Evropské unie, Velká Británie byla povinna v roce 1994 implementovat Směrnici Rady 94/33/ES na ochranu mladistvých zaměstnanců, která stanoví minimum věku pro vstup do zaměstnání na patnáct let s nutností ukončení povinné školní docházky. V Anglii končí povinná školní docházka v patnácti nebo šestnácti letech. Závisí to na datu narození dítěte. (tamtéž)

Základním právním předpisem ve vztahu k zaměstnávání dětí a mladistvých je Zákon o dětech a mladistvých (Children and Young Persons Act) z roku 1933, novelizován Zákonem o dětech a mladistvých z roku 1963 a Zákonem o dětech z roku 1972. Dle této úpravy je zakázána práce dětí

pod třináct let věku. Lze říci, že je zde určitá zvláštnost ve vztahu ke Směrnice Evropské unie. Velká Británie využila možnosti stanovit výjimku pro zaměstnávání dětí mladších čtrnácti let. Zákon o dětech a mladistvých dovoluje dětem pracovat maximálně 2 hodiny během školních dnů. Osoby mladší patnácti let mohou pracovat maximálně 5 hodin o sobotách a v týdnech školních prázdnin. Od patnácti let věku a výše je dovoleno pracovat 8 hodin o sobotách a v týdnech školních prázdnin. Dětem není povoleno pracovat před sedmou hodinou ranní nebo po sedmé hodině večerní a více než jednu hodinu před začátkem vyučování nebo během vyučování. Mají nárok na přestávku v rozmezí jedné hodiny a po každých 4 hodinách práce. (tamtéž) Děti nesmí být zaměstnávány prací ohrožující jejich fyzický a psychický vývoj. Výkon některých prací je také omezen. Pracující děti musí být registrovány u místního vzdělávacího orgánu svých zaměstnavatelů a musí obdržet pracovní povolení. Děti ve Spojeném království jsou často zaměstnány v průmyslu rychlého občerstvení nebo provádějí malé úkoly pro cateringové služby či maloobchodní podniky. Obvykle mladí kluci roznášejí noviny a dívky hlídají děti pro rodinu a sousedy. Děti také mohou být zaměstnávány ve svých domovech či v rodinném podniku. Praxí a zároveň problémem bývá výkon práce bez povolení. Pokud však děti nemají povolení, je těžké monitorovat jejich bezpečné pracovní podmínky a uchránit je od špatného zacházení. (Child Labour)

V roce 2002 byly ve Velké Británii úspěšně odsouzeny velké korporace jako Mc'Donald, Tesco, Burger King, Heritages Hotels, a další, které zneužívaly děti k dětské práci. Vyšetřování odhalilo nelegální zaměstnávání žáků až na 16 hodin denně. Společnostem byly uděleny velké pokuty. Příkladem, v Mc'Donaldu pracovaly děti ve věku patnáct a šestnáct let ihned od skončení výuky až do 02:00 ráno. O sobotách patnáctileté děti začínaly pracovat v 8 hodin ráno a vydržely na své směně až do následujícího rána. V takových případech vyvstává problém, kdy se děti mají připravovat do školy a kdy si mají odpočinout. (Child labour crackdown)

## 8. SHRNU TÍ A ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Než přistoupím k samotné komparaci, je třeba poznamenat, že bude užitá mikrokomparatistika. Jedná se o druh komparatistiky, kde se srovnávají menší normové soubory, jednotlivé právní instituty či právní normy. Dále následující komparaci charakterizuje komparatistika s cizím prvkem, neboť předmětem je srovnání právní úpravy České republiky a právní úpravou Evropské unie. V neposlední řadě se jedná zejména o komparatistiku simultánní, neboli současnou. Na rozdíl od komparatistiky historické, srovnává právo v době, kdy se komparace provádí, čili platné právo.

Nejdůležitější část komparace spatřuji ve srovnání české právní úpravy, zejména zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, se Směrnicí Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Dále se zaměřím na srovnání českého práva a evropských předpisů jako je Charta základních sociálních práv a Listina základních práv Evropské unie. Komparaci doplním o srovnání právní úpravy České republiky a Velké Británie ve vztahu k harmonizaci Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků.

České platné právo shodně s úpravou ve Směrnici o ochraně mladistvých pracovníků zakotvuje obecně minimální věk pro vstup do zaměstnání, a to na patnáct let věku s podmínkou ukončení povinné školní docházky. Směrnice stanoví výjimky pro zaměstnávání osob mladších patnácti let, díky kterým mohou členské státy přijmout rozsáhlejší úpravu v této oblasti. Česká republika využívá možnosti zaměstnávat osoby mladší patnácti let v rámci výkonu kulturní a obdobné činnosti. V souladu se Směrnicí zákon o zaměstnanosti vyžaduje povolení pro výkon každé takové činnosti dítěte. Ve Směrnici najdeme dále odlišnost od obecného minimálního věku pro vstup do zaměstnání pro děti ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají činnost v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže podniku. Takovou možnost pro dětskou práci Česká republika nepřevzala. V českém právu také nenajdeme úpravu dětské práce při výkonu tzv. lehkých prací. Směrnice dovolu je výkon tzv. lehkých prací u dětí ve věku nejméně čtrnáct let, výjimečně i pro děti ve věku třinácti let po omezený počet hodin týdně a pouze pro druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy. Je bezpochyby důležité poznamenat, že Směrnice určuje druhy prací, na které se nemusí její úprava vztahovat a členské státy tak mohou tuto

úpravu zakotvit odlišně. Jedná se o příležitostné nebo krátkodobé práce zahrnující domácí službu v soukromé domácnosti nebo práci v rodinném podniku.

Zákoník práce ve vztahu k dětem a mladistvým uvádí činnosti, které jsou jim zakázány. Jednou z nich je práce přesčas, kde je zákaz vyjádřen absolutně, bez možnosti výjimek. Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků výslovně zákaz práce přesčas nestanoví, ale lze ho dovodit z ustanovení, které zakotvuje nutnost omezení pracovní doby pracovníků mladších osmnácti let, aniž by bylo možné toto omezení obejít odvoláním se na práci přesčas. V české právní úpravě je obecně zakázána práce dětí a mladistvých v noci. Tento absolutní zákaz neplatí pro jedince starší šestnácti let, kteří mohou vykonávat noční práce nepřesahující jednu hodinu, je-li to potřebné k přípravě na jejich povolání. Podíváme-li se na úpravu v předmětné Směrnici EU, lze pozorovat, že obecně je také stanoven zákaz noční práce pro pracovníky mladších osmnácti let. Úprava je však detailnější. Je rozdílné, zda se jedná o děti nebo o mladistvé. Dětem je stanoven zákaz noční práce mezi 20:00 a 6:00. Odchylně je mladistvým stanoven čas noční práce na 22:00 a 6:00 nebo mezi 23:00 a 7:00. Lze také stanovit výjimky u dospívajících pro výkon zvláštní činnosti. Na rozdíl od české právní úpravy však není v takových případech určena pouze jedna hodina noční práce. Odchylně od obecného vymezení ve Směrnici lze také stanovit noční práce dospívajících pro práce v oblasti rybolovu, u policie nebo v nemocnicích. Lze tedy poznamenat, že v tomto případě česká právní úprava je poněkud restriktivní a nevyužívá všechny možnosti, které Směrnice poskytuje. Na druhou stranu, u noční práce dětí dle zákona o zaměstnanosti, se zakazuje její výkon v době od 22:00 do 6:00. A dokonce, pokud dítě plní povinnou školní docházku a následující den po výkonu činnosti není vyučování, lze zkrátit zákaz noční práce na období od 22:30 do 6:00. Co se týče zákazu noční práce dětí je tedy česká právní úprava v zákoně o zaměstnanosti benevolentnější. Obě právní úpravy shodně stanovují zákaz prací, které by ohrožovaly fyzický i duševní vývoj nebo zdraví dětí a mladistvých. Členské státy však mohou stanovit výjimky u zákazu práce, které objektivně přesahují jejich tělesné nebo duševní schopnosti, zahrnují škodlivou expozici karcinogenům, toxickým činitelům nebo záření, představují riziko úrazu nebo ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy, tepla, hluku nebo vibrací. Výjimky mohou státy stanovit v případě, kdy je to nezbytné z důvodu odborného vzdělávání mladistvých. V některých případech Směrnice užívá odlišné výrazy ve vztahu k zákazu nebezpečných pracích. Avšak studiem obou právních úprav

lze usoudit, že ačkoli občas dochází k jazykovým nesrovnalostem, podstata je stále stejná.

Co se týče pracovní doby zaměstnanců pod osmnáct let, zákoník práce dovoluje této skupině jedinců výkon činnosti ve směnách po osmi hodinách. Týdenní délka pracovní doby nesmí překročit 40 hodin. Ve Směrnici je u dospívajících jedinců stanovena shodná právní úprava. U dětí, které vykonávají činnost v oblasti umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní, zákon o zaměstnanosti stanoví délku pracovní doby nejdéle 2 hodiny denně v případě dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin. Takto vymezený čas je shodný i ve Směrnici o ochraně mladistvých pracovníků. Zákon o zaměstnanosti upravuje pracovní dobu dále na 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž celková denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin. Směrnici povoluje v tomto případě pracovní dobu shodně, avšak určuje, že lze stanovit výjimku na 8 hodin pro děti ve věku od patnácti let. Zákon o zaměstnanosti stanovuje také 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně. Směrnice opět stanoví v tomto případě výjimku, kdy dovoluje 8 hodin denně a 40 hodin týdně pro děti ve věku od patnácti let. Nad rámec české právní úpravy, Směrnice uvádí možnost délky pracovní doby pro tzv. lehké práce dětí již neplnící povinnou školní docházku, a to v rozsahu 7 hodin denně a 35 hodin týdně. Také české právo neupravuje výkon činnosti dětí, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku.

Srovnáváme-li dobu odpočinku při zaměstnávání dětí a mladistvých, česká právo zakotvuje 12 hodin pro mladistvého a 14 pro děti po skončení výkonu činnosti. U obou skupin musí nepřetržitý odpočinek v týdnu činit nejméně 48 hodin. Institut doby odpočinku je ve Směrnici EU upraven shodně. Avšak předpis povoluje stanovit výjimku u skupiny dospívajících, kdy je členským státům umožněno přijmout opatření k odlišné úpravě a umožnit tak kratší čas k odpočinku například pro práce vykonávané v zemědělství, rybolovu, v odvětví hotelu či kaváren. Lze usuzovat, že tato možnost vychází vstříc zaměstnavatelům a pracím, které jsou časově náročné. Povolení výjimky však může způsobovat zneužívání dospívajících.

Ve vztahu k přestávkám v práci obě právní úpravy stanovují shodně přestávky v rozmezí 30 minut po 4 a půl hodinách vykonané práce. Česká právní úprava prostřednictvím zákona o zaměstnanosti však detailněji upravuje přestávky v práci u dětí vykonávající činnost v oblasti kulturní, reklamní, umělecké či sportovní. Přestávky jsou stanoveny v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně a více.

Obě právní úpravy zakotvují povinnost zaměstnavatele přijmout nezbytná opatření na ochranu bezpečnosti dětí a mladistvých. Na rovině evropské tuto povinnost zaměstnavatele konkretizuje Směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Nad rámec českého práva, Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků stanoví povinnost zaměstnavatele informovat zákonné zástupce mladistvého o možných rizicích a o všech opatřeních přijatých pro zaručení bezpečnosti a ochrany zdraví. České právo zná spolupráci zaměstnavatele se zákonnými zástupci ze staršího zákoníku práce. V současné době jsou mladiství zaměstnanci nezávislí na jejich zákonných zástupcích v pracovněprávních vztazích. Pouze v případě, kdy mladistvý v určitých situacích nemá právní subjektivitu, je oprávněn za něj činit právní úkony jeho zástupce. V zákoníku práce se však výslovně neuvádí zástupce zákonný. Právní úprava nového občanského zákoníku se vrací k praxi spolupráce zaměstnavatele se zákonnými zástupci dětí a mladistvých.

Shrme-li výše uvedené, česká právní úprava je v souladu se Směrnicí o ochraně mladistvých pracovníků. Lze pozorovat, že v České republice nebyly přesáhnuty limity, které Směrnice poskytuje. Avšak na druhou stranu, nevyužili jsme všechny možnosti, které Směrnice nabízí. Dle Směrnice může práci vykonávat i dítě starší čtrnácti let, a to v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže, a dále i děti starší třinácti let mohou vykonávat tzv. lehkou práci. Právě institut tzv. lehkých prací nebyl převzat do české právní úpravy. Takovou situaci lze považovat jako ochranu před možným zneužitím dětí. Na druhou stranu jim zbytečně brání vykonávat jednoduchou práci, při které by si přivydělaly a nebyl by ohrožen jejich vývoj.

V souladu s tématem diplomové práce je vhodné zmínit úpravu Charty základních sociálních práv pracovníků a Listiny základních práv Evropské unie. Tyto dokumenty zakotvují institut dětské práce v souladu s výše uvedenou

Směrnicí Evropské unie. Oba dokumenty shodně upravují minimální věk pro přijetí do zaměstnání a vyzdvihují nejdůležitější zájmy dětí. Úprava na evropské a české úrovni je tak harmonizována. Charta základních sociálních práv se nad rámec české právní úpravy zabývá tzv. lehkou prací a jejím možným rozsahem. Na rozdíl od České republiky zakotvuje, že dětem je zakázán výkon činností před začátkem vyučování. Zákaz noční práce je upraven shodně jako ve Směrnici, odlišuje zákaz noční práce u dětí a mladistvých. Zajímavým prvkem je polemika dokumentu o mzdových rozdílech dětí a mladistvých ve vztahu k odměňování dospělých. Listina základních práv Evropské unie v souladu s českou právní úpravou zakotvuje zákaz práce, který by mohla ohrozit fyzický či duševní vývoj dětí a mladistvých. Nad rámec české právní úpravy připomíná, že ty osoby musí být chráněny před hospodářským vykořisťováním.

V rámci srovnání institutu dětské práce ve Velké Británii docházíme k názoru, že tato země má úpravu zaměstnávání dětí a mladistvých v souladu s požadavky Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků. Ve Velké Británii nenacházíme úpravu výkonu činnosti dětí v oblasti kulturní a obdobné. Na druhou stranu oproti České republice je možné zaměstnávat děti v rámci tzv. lehkých prací, čímž je například roznáška novin či hlídání dětí. Obecně je zde absolutně zakázána práce dětem pod třináct let věku. Velká Británie tak maximálně využívá možností, které jí v této oblasti Směrnice poskytuje. Na rozdíl od České republiky, britská právní úprava výslovně stanoví, že dětem není povoleno pracovat před sedmou hodinou ranní nebo po sedmé hodině večerní a více než jednu hodinu před začátkem vyučování nebo během vyučování. Děti mají také nárok na delší přestávku při práci, než stanoví české právo, a to v rozsahu jedné hodiny po každých 4 hodinách výkonu činnosti. V souladu s úpravou ve Směrnici a tudíž i českým platným právem je zakázáno děti a mladistvé zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich fyzický a psychický vývoj. Zároveň všechny pracující děti musí být registrovány u místního vzdělávacího orgánu svých zaměstnavatelů a musí obdržet pracovní povolení. Tak je tomu i v České republice, kdy je třeba registrace a povolení pro výkon činnosti dítěte v oblasti kulturní a obdobné.



## 9. ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala zákazem práce dětí ve vztahu ke srovnání právní úpravy České republiky s právní úpravou Evropské unie. V úvodních částech byly vysvětleny důležité a relevantní pojmy vztahující se k této problematice. V dalších částech proběhla analýza právní úpravy České republiky z hlediska institutu zaměstnávání dětí a mladistvých, konkrétně zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících předpisů. S ohledem na účast České republiky v různých mezinárodních organizacích, které se zabývají otázkou lidských práv a ochranou dětí a mladistvých, byla provedena analýza dokumentů mající vliv na vnitrostátní právní úpravu. Nesporně důležitou část diplomové práce představuje výklad o evropském právu, a to především kvůli nutnosti harmonizace právních úprav členských států Evropské unie.

Stěžejní částí diplomové práce je pracovní činnost dětí a mladistvých. Implementací Směrnice Evropské unie o ochraně mladistvých pracovníků Česká republika zakotvila zákonem o zaměstnanosti institut výkonu činnosti dítěte v oblasti umělecké, kulturní, reklamní a sportovní. Zákoník práce považuje mladistvé zaměstnance za specifickou skupinu s potřebou použití zvláštních podmínek při zaměstnávání. Charakteristickou je ochrana, která je těmto jedincům poskytována.

Zajímavou částí diplomové práce je komparace právní úpravy České republiky s právní úpravou Evropské unie, a to jak srovnání pojmosloví používané v pracovněprávních vztazích dětí a mladistvých, tak pracovní činností dětí a pracovních podmínek mladistvých. Výzkumná hypotéza předpokládala, že právní úprava České republiky je v souladu s právní úpravou Evropské unie. Také bylo presumováno, že obě právní úpravy jsou shodné. Z provedené komparace jasně vyplývá, že hypotézy byly verifikovány pouze částečně. Lze říci, že právní úprava České republiky je v souladu s právní úpravou Evropské unie. Nevyužívá však v plné míře možnosti, které jí Směrnice poskytuje. Úprava v České republice je poněkud restriktivní, neboť nebyl zakotven institut tzv. lehkých prací, jako je tomu například ve Velké Británii. Nelze tedy zaujmout stanovisko, že obě právní úpravy jsou totožné.

Dle mého názoru, zvolené metody úspěšně postihly význam problematiky zákazu práce dětí. Pokud je mi dovoleno posuzovat právo v rámci úvah de lege ferenda, lze říci, že úprava na všech úrovních je jasná a přehledná. Dle mého

názoru, je nešťastné, že Česká republika nevyužila některé možnosti, které Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků nabízí. Bylo by vhodné do našeho právního řádu implementovat úpravu tzv. lehkých prací pro děti ve věku od třinácti let na určitý omezený počet hodin. Tento výkon činnosti je jednoduchý a neohrožuje fyzický či duševní vývoj dítěte. Zakotvením této úpravy by se prohloubila ochrana dětí a mladistvých při zaměstnávání. Praxí je výkon jednoduchých činností dětmi bez návaznosti na právní úpravu, například při roznášení letáků. Taková situace se mi jeví jako obcházení zákona. Pokud by byla do zákona vložena úprava u výkonu tzv. lehkých prací, dítě by bylo ochráněno před vykořisťováním a možnými riziky plynoucí z takové práce. Oproti starší úpravě zákoníku práce, v současné době nenajdeme v předpisech zakotvení spolupráce zaměstnavatele se zákonnými zástupci dětí. Tato situace bude odstraněna novým občanským zákoníkem, který by měl nabýt účinnosti 1.1.2014. Dle mého úsudku, je vhodné, že zákonným zástupcům bude opět přiznáno právo zasahovat do pracovněprávních vztahů dětí a mladistvých. Tyto osoby je třeba co nejúčelněji chránit z důvodu jejich fyzické či duševní nevyzrálosti. Ačkoli děti a mladiství ztratí část své nezávislosti, nepovažují to za krok zpět. Často tito jedinci nemají potřebné zkušenosti, aby mohly odhalit potencionální rizika, která jim hrozí. Zákonný zástupce tak například bude mít právo rozvázat pracovní poměr mladistvého, který by mohl ohrozit jeho řádný vývoj. Je také zcela nepochybně žádoucí, že nový občanský zákoník dává možnost přiznat soudem svéprávnost již v šestnácti letech bez ohledu na manželství, jako je tomu doposud. Nepovažuji však za šťastné, že nový občanský zákoník obsahuje ustanovení způsobilosti k právním úkonům v pracovněprávních vztazích. Dle mého názoru, tato úprava patří do zákoníku práce a ne do civilního kodexu, ačkoli s civilním právem nesporně souvisí. Vzniká tak zbytečně duplicitní úprava. Otázkou je, zda se v budoucnu bude úprava spíše klonit k větší kogentnosti či dispozitivnosti. Ačkoli zastávám názor, že je třeba, aby se na ochraně dětí a mladistvých obligatorně podíleli zaměstnavatelé i zákonní zástupci, v žádoucím vývoji spatřuji postupně větší míru dispozitivnosti. Dle mého úsudku, na soukromoprávní vztahy je třeba nahlížet z pohledu autonomie vůle. Děti a mladiství jako účastníci pracovněprávních vztahů by měly mít možnost primárně si sjednat své vlastní podmínky. Právní úprava by měla platit podpůrně. Dalším možným vývojem v problematice zákazu dětské práce na mezinárodní úrovni by mohlo být prohloubení její ochrany v rozvojových státech, kde se často vyskytuje otrocká

práce opravdu malých dětí. Na vnitrostátní úrovni se mi jeví jako vhodné zakotvení institutu tzv. lehkých prací a prohlubování ochrany dětí a mladistvých v rámci spolupůsobení zaměstnavatelů se zákonnými zástupci. Povolení, která vydávají Úřady práce, bych použila na všechny možné varianty práce dětí do šestnácti let věku. Tato situace by nesporně přispěla k ochraně před nepříznivými vlivy a následně i k monitorování dětské práce.

Problematika zákazu dětské práce je velmi rozsáhlá, avšak v rámci právního rozměru je poněkud jasná. Ačkoli jsem se potýkala s nedostatkem zajímavé literatury, která by zpracovávala diskutabilní otázky tohoto institutu, pokusila jsem se nastítnit systémový přehled problematiky.

## 10. RESUMÉ

The thesis focuses on the theme of the prohibition of child labor. It deals with work activities of children and working conditions of young employees. The thesis analyzes a legal dimension of the issue. The key point is the comparison of the Czech legislation with the legislation of the European Union.

Czech and international sources have been used, in particular legislation and various internet sources.

The thesis is divided into seven key chapters, which are The protective function of labor law, The definition of a child and an adolescent, Work activities of children and adolescents, International and European sources of legislation on the prohibition of child labor, Legislation in the Czech Republic, Legislation in the European Union and, finally, The summary and evaluation of legislation. In particular, the case of the United Kingdom as a specific member of the European Union is mentioned.

The aim of this thesis is to describe the importance of protective function of labor law in relation to the employment of children and young people and to outline the system's overview. Standard methodology to be used in the thesis is an analytical method. Based on the acquired knowledge the comparison will be made. The thesis provides the research questions (Is the legislation of the Czech Republic in accordance with the legislation of the European Union? Is the legal framework governed by both systems identically?) and the research hypotheses (Legislation of the Czech Republic is in accordance with legislation of the European Union. Both legal systems are identical.), which are verified in the conclusion.

The fact that the Czech Republic is a member of European union is central to this issue. The Czech law must be harmonized with the EU law. Due to our membership, we had to implement the Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work. The aim of this Directive is crucial to this thesis. Pursuant to the comparison of the Czech and European labor law regarding children's activities it is obvious, that the Czech legislation is in accordance with the legislation of the European Union. However it is not identical. For example, in the Czech Republic it is not possible to employ children at all, as compared to the United Kingdom, where it is possible for them to work under special conditions.

The issue of the protection of children a young people is important because these two groups are not yet considered to be adults. Thus premature working activities could harm their physical and intellectual growth.

# 11. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

## ODBORNÁ LITERATURA

- Bezouška P. 2009. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o.. 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9
- Bělina M., kolektiv. 2012. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- Engels B. 1950. *Postavení dělnické třídy v Anglii*. Praha: Svoboda. 336 s.
- Galvas M., kolektiv. 2012. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- Hochman J., Kottbauer A., Úlehlová A. 2008. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. Praha: Linde. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.
- Houser J. 1962. *Dětská práce a její právní úprava v našich zemích*. Praha: Československá akademie věd. 71 s.
- Jakubka J., kolektiv. 2009. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. 3. vyd. Praha: ANAG. 1071 s. ISBN 978-80-7263-496-5.
- Leiblová Z. 2004. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: ANAG. 255 s. ISBN 80-7263-241-8.
- Marx K. 1954. *Kapitál I*. Praha: SNPL. 902 s.

## SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

- Nález Ústavního soudu P1 ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR R 3/1979

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR R 30/1988 ze dne 23. prosince 1987

## INTERNETOVÉ ZDROJE

- *Alliance 2015* [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.alliance2015.org/>>.

- *Commentary by the EU Network of Independent Experts on Fundamental Rights (June 2006)*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<[http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/infobaseShowContent.do?btnCat\\_312&btnCountryBread\\_169](http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/infobaseShowContent.do?btnCat_312&btnCountryBread_169)>.

- *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT on the application of Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work*.

[online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<[http://www.europarl.europa.eu/registre/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/sec/2010/1339/COM\\_SEC%282010%291339\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1339/COM_SEC%282010%291339_EN.pdf)>.

- *Deklarace práv dítěte*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://icv.vlada.cz/cz/tema/deklarace-prav-ditete-63749/tmplid-560/>>.

- *Dějiny zemí Koruny české v datech*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.libri.cz/databaze/dejiny/text/t74.html>>.

- *Dětská práce*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.rozvojovka.cz/download/docs/10\\_detska-prace.pdf](http://www.rozvojovka.cz/download/docs/10_detska-prace.pdf)>.

- *Dětská práce*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<[http://www.studentsummit.cz/data/1355497602151BGR\\_HRC\\_II.pdf](http://www.studentsummit.cz/data/1355497602151BGR_HRC_II.pdf)>.

- *Directive 94/33/EC – young workers*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/osh-directives/18>>.

- *Dívodová zpráva*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <[http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/2011/Vladni\\_navrh\\_obcanskeho\\_zakoniku\\_2011\\_DZ.pdf](http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/2011/Vladni_navrh_obcanskeho_zakoniku_2011_DZ.pdf)>.
  
- *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.
  
- *Historie Odborů*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <[http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie\\_Odboru\\_foto.pdf](http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf)>.
  
- *Child Labour*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.tulane.edu/~rouxbee/kids02/uk3.html>>.
  
- *Child labour crackdown*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <[http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/education/1949145.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/education/1949145.stm)>.
  
- *Child Labour from the EU Perspective*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z:  
<[http://childjustice.org/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=category&id=73&Itemid=90](http://childjustice.org/index.php?option=com_rubberdoc&view=category&id=73&Itemid=90)>.
  
- *England Child Labor Laws*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <[http://www.ehow.co.uk/list\\_6468904\\_england-child-labor-laws.html](http://www.ehow.co.uk/list_6468904_england-child-labor-laws.html)>.
  
- *ILO – mezinárodní organizace práce*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z:  
<[http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/multilateralni\\_spoluprace/ilo\\_mezi\\_narodni\\_organizace\\_prace/index.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/multilateralni_spoluprace/ilo_mezi_narodni_organizace_prace/index.html)>.
  
- *International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ipec/lang--en/index.htm#a6>>.



- Kalenská M. 2006. *K vývoji pracovního práva*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/41.pdf>>.
  
- *Kolektivní pracovní právo*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z:  
<[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&refresh=yes&levelid=eu\\_122.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&refresh=yes&levelid=eu_122.htm)>.
  
- *Listina základní práv EU*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<https://www.euroskop.cz/204/sekce/listina-zakladnich-prav-eu/>>.
  
- *Mezinárodní úmluvy*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.stopdetskepraci.cz/index.php?id=175&idp=184>>.
  
- *Mýty o dětské práci*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.stopdetskepraci.cz/index.php?id=174&idp=204>>.
  
- *Nový občanský zákoník slibuje svéprávnost už 16letým. Ale musí se uživit*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/napsali-o-nas/25-novy-obcansky-zakonik-slibuje-svepravnost-uz-16letym-ale-musi-se-uzivit.html>>.
  
- *O kampani*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.stopdetskepraci.cz/index.php?id=173&idp=189>>.
  
- *O OSN*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z: <<http://www.osn.cz/system-osn/o-osn/>>.
  
- *Pracovněprávní subjektivita*. [online]. [cit. 2013-03-02].  
Dostupné z:  
<[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_195.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_195.htm)>.

- *Pracovní právo ES*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=EU\\_201.HTM](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=EU_201.HTM)>.

- *Předmět a systém pracovního práva*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola1.htm>>.

- *Rada Evropy*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<[http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/multilateralni\\_spoluprace/rada\\_evropy/index.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/multilateralni_spoluprace/rada_evropy/index.html)>.

- *Směrnice*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<[http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/decisionmaking\\_process/114527\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/114527_cs.htm)>.

- *Sociální politika v Evropské unii*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>>.

- *Stanovisko MPSV k povolování výkonu činnosti dítěte po provedené novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k 01.01.2009*. [online]. [cit. 2013-03-05].

Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost\\_ditete](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost_ditete)>.

- *Subjekty pracovněprávních vztahů*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola4.htm>>.

- *Žádost o povolení výkonu činnosti dítěte*. [online]. [cit. 2013-03-07].

Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost\\_ditete](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/cinnost_ditete)>.

## PRÁVNÍ PŘEDPISY – MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

- *Deklarace práv dítěte*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/deklarace-prav-ditete.pdf>>.

- *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>>.

- *Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1197/182.pdf>>

- *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 5 o minimálním věku (průmysl), 1919*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_618.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_618.pdf)>.

- *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 123 o minimálním věku (práce v podzemí), 1965*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_746.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_746.pdf)>.

- *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, 1973*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_779.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_779.pdf)>.

- *Úmluva o právech dítěte*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-pravech-ditete.pdf>>.

- *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.

## **PRÁVNÍ PŘEDPISY – EVROPSKÉ DOKUMENTY**

- *Listina základní práv Evropské unie*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF)

>.

- *Rada Evropy – Revidovaná Evropská sociální charta*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf)

[b9639fb5\\_72e4\\_4560\\_9489\\_dc6ddba5a898.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf)>.

- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES ze dne 20. června 2007*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/oj/2007/l_165/l_16520070627cs00210024.pdf)

[lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/oj/2007/l\\_165/l\\_16520070627cs00210024.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/oj/2007/l_165/l_16520070627cs00210024.pdf)>.

- *Směrnice Rady 94/33/ES*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1411/sr\\_1994\\_033.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1411/sr_1994_033.pdf)>.

- *SMĚRNICE RADY ES 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1411/sr\\_1994\\_033.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1411/sr_1994_033.pdf)>.

- *Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS)*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z: <[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:cs:HTML)>.

- *2011/2957(RSP)*. [online]. [cit. 2013-03-02].

Dostupné z:

<<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2012-0080&language=CS&ring=B7-2012-0126>>.

## **PRÁVNÍ PŘEDPISY – ČESKÉ**

- Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, ve znění platném do 31.12.1965.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném do 31.12.2006.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějšího předpisu.
- Zákon č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

# PŘÍLOHA Č. 1

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

## ŽÁDOST O POVOLENÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

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

### Zákonný zástupce dítěte vyplní části A) a B)

#### A) Identifikační údaje dítěte:

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

<sup>1)</sup> Jen pokud bylo přiděleno.

<sup>2)</sup> Vyplňte u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku.

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

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

#### B) Identifikační údaje zákonného zástupce dítěte:

Příjmení:	Rodné příjmení:	Jméno, popřípadě jména:	Ti tul:
Datum narození:	Místo narození:		
Rodné číslo <sup>1)</sup> :	Státní občanství:		
Adresa bydliště <sup>4)</sup> - obec:		Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSC:	
Kontaktní adresa <sup>5)</sup> - obec:		Část obce:	
Kontaktní telefon <sup>5)</sup> :			
Ulice:	Číslo:	PSC:	

<sup>4)</sup> Uveďte trvalý pobyt na území ČR nebo místo, kde se na území ČR zdržujete.

<sup>5)</sup> Vyplňte, není-li totožná s adresou bydliště.

V

dne

.....  
podpis zákonného zástupce  
dítěte



Rodné číslo:	IC <sup>8)</sup> :	Kontaktní telef. <sup>+</sup> :
Místo podnikání:		
U zahraniční osoby umístění organizační složky v ČR:		

<sup>8)</sup> Vyplňte, pokud bylo identifikační číslo přiděleno.

<sup>+</sup> Vyplnění těchto údajů je dobrovolné.

### 1.1.1. H) Údaje o činnosti, kterou bude dítě vykonávat<sup>9)</sup>:

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

<sup>9)</sup> Bude-li dítě vykonávat více druhů činností, uveďte charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť pro každý druh činnosti zvlášť.

### 1.1.2. I) Doba výkonu činnosti<sup>10)</sup>:

Datum zahájení činnosti:	Datum ukončení činnosti <sup>11)</sup> :
--------------------------	--

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

<sup>11)</sup> Uveďte datum, nebo dobu v měsících.

**V**

**dne**

**razítko a podpis provozovatele  
činnosti<sup>29)</sup>**