

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ DĚTÍ A MLADISTVÝCH V PŘÍBRAMSKÉM
REGIONU**

Autor práce: Matěj Prajzler
Studijní obor: Regionální studia
Forma studia: prezenční
Vedoucí práce: PaedDr. Vladimír Kříž
Katedra: Katedra společenských věd

2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PaedDr. Vladimíru Křížovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

PRAJZLER, M. *Zaměstnávání dětí a mladistvých v příbramském regionu: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2012. 58 s. Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Vladimír Kříž.

Klíčová slova: zaměstnávání mladistvých, dětská práce, práce, brigáda, práce mladistvých

Tato bakalářská práce pojednává o problematice zaměstnávání dětí a mladistvých v příbramském regionu. Práce shrnuje vydané zákony a dokumenty týkající se této problematiky, analyzuje situaci v příbramském regionu a překážky spojené se zaměstnáváním lidí mladších 18 let. Podstatná část bakalářské práce se zabývá ochranou dětí a mladistvých při práci. Tato práce také zkoumá, jaké jsou aktuální podmínky pro mladé lidi při hledání práce nebo brigády. Teoretické znalosti jsou podloženy dotazníkem, ve kterém respondenti vyjadřují svůj názor a zkušenosti se zaměstnáváním dětí a mladistvých. Výsledky dotazníku jsou přehledně shrnuty do grafů.

ABSTRACT

PRAJZLER, M. *Employment of children and adolescents in the Příbram region : Bachelor thesis*. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2012. 58 p. Supervisor: PaedDr. Vladimír Kříž.

Key words: employment of adolescent, child labour, work, brigade, work of young people

This Bachelor dissertation is about issues of employing children and youngsters in the region of Příbram. Issued laws and documents related to the problems are summarized in this paper, including an analysis of the situation in Příbram region and barrier connected with the employment of people younger than 18 years of age. The main part of this bachelor dissertation deals with the issues of protection for children and youngsters during their process of looking for a full time or part time work. Theoretical knowledge is based on the questionnaire where respondents express their opinions and experiences with employing children and youngsters. The results of this questionnaire are clearly summarized in the graphs.

Obsah

ÚVOD	7
1 CÍLE A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	9
2 ZÁKONNÁ VÝCHODISKA PRÁCE NEZLETILÝCH.....	11
2.1 Vývoj právní úpravy práce mladistvých	11
2.1.1 Mezinárodní legislativa.....	11
2.1.2 Legislativa České republiky.....	14
3 ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE.....	16
3.1 Povolené kulturní a jiné aktivity dětí	18
3.2 Ochrana zdraví mladistvých pracovníků.....	22
4 REGULACE PRACOVNÍ DOBY MLADISTVÝCH PRACOVNÍKŮ.....	24
4.1 Rozsah a rozvrh týdenní pracovní doby	25
4.2 Mladiství a přiměřená práce	27
4.3 Mladiství a jejich odpovědnost za škodu zaměstnavateli.....	28
4.4 Mladiství a praktické vyučování	29
5 ZÁKAZY PRACÍ MLADISTVÝCH V ČR.....	30
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	35
6.1 Distribuce dotazníků.....	36
ZÁVĚR	46
LITERATURA.....	48
PŘÍLOHY	52

ÚVOD

Dětská práce byla v historii vždy součástí života společnosti. Podmínky nutily rodiny, aby se děti podílely na zajištění obživy. Dětská práce nebyla považována za nic mimořádného, naopak, byla chápána jako součást výchovy. S rozvojem průmyslu začala nabírat jiný směr. Už se nejednalo o práci v rodině a v malém hospodářství, ale děti začaly společně s dospělými pracovat mimo domov, v cizím hospodářství, v cizí továrně. Dětská práce dostala zcela jiný směr, děti se postupně stále více stávaly otroky námezdní práce. Ztratily dětství, neznaly volný čas, znaly jen tvrdou, často celodenní práci. Neměly příležitost ke vzdělání, lékařská péče neexistovala. Děti vykonávající těžkou práci byly také znevýhodněny v odměňování oproti dospělým.

Již na počátku 20. století se v evropských zemích začaly ozývat důrazné hlasy proti vykořisťování dětí. Postupem let vznikala hnutí, která prosazovala odstraňování dětské práce a své postoje se snažila vyjádřit prostřednictvím dokumentů, které později dostaly právní základ. Dětská práce se díky postupu lidí a organizací, kterým nebylo lhostejné vykořisťování dětí, dostávala stále více do popředí pozornosti. Na základě iniciativ vznikalo stále více listin, které deklarovaly, že je nejvyšší čas skončit s těmito praktikami. V těchto dokumentech bylo zdůrazňováno právo dětí na vzdělávání, na lékařskou péči apod. Odstraňování všech forem dětské práce se promítalo do písemností celosvětových organizací, později, po založení Evropské unie také do jejích listin vyjadřujících postoj k dětské práci. Zatímco v předcházejících letech se legislativně řešila problematika, aby hlavně děti nemusely pracovat a nebyly vykořisťovány, dnešní společnost v České republice má tento problém legislativně vyřešen u práce dětí i u práce mladistvých. Současným problémem je zabezpečení pracovních míst pro mladistvé. Problémy mají mladí lidé, kteří dokončili středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání, je jim nad 18 let, jsou tedy plnoletí. Zaměstnávání mladistvých není jednoduchou záležitostí. Je to otázka mnohdy nedokončeného vzdělání a dalších souvisejících negativních faktorů.

Vztah k tématu je možné vyjádřit tím, že se jedná o téma, které se zabývá pracovní činností poměrně malé skupiny osob, která se snaží umístit na českém trhu práce, což není v současných podmínkách snadné. Přitom je nutné brát do úvahy, že trh práce prochází v současném období mnoha problémy, které se odrážejí v poměrně velké

nezaměstnanosti. Analýza trhu práce v okrese Příbram je možností, jak získat informace o trhu práce a také o podílu mladistvých v něm.

Práce bude zaměřena v první části na teoretické poznatky o trhu práce všeobecně a o legislativě, týkající se zaměstnávání dětí a mladistvých. Pro objasnění dále navazuje stručný okomentovaný přehled nejdůležitějších mezinárodních dokumentů, dokumentů Evropské unie i samotné České republiky. Z pohledu České republiky se jedná především o zákon týkající se zaměstnanosti a o Zákoník práce, které jsou chápány jako základní legislativní dokumenty vyjadřující vztah společnosti k pracovní síle bez ohledu na věk, pracovní zařazení, pohlaví atd. Cíl práce je uveden ve další kapitole.

1 CÍLE A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je zmapovat systém zaměstnávání nezletilých a definovat jeho hlavní problémy, popsat problémy s hledáním brigády a porovnat různé druhy těchto prací, plusy a mínusy práce mladistvých, jaké zkušenosti může taková brigáda mladému člověku přinést a jaké práce jsou nejvhodnější a proč. Dílčím cílem bakalářské práce je porovnání platů a odměn a přehled aktuálních nabídek práce pro mladistvé.

Jedním z dalších cílů této bakalářské práce je analyzování zákonných východisek práce nezletilých. Z dostupných zdrojů literatury, pomocí sběru snad veškerých dostupných legislativních dokumentů, které jsou k dispozici na dané téma, je vytvořen dokonalý přehled jednotlivých problémů týkajících se této problematiky. Jako dílčí cíl byly zjišťovány právní úpravy práce mladistvých, pomocí nichž byl problém rozdělen do dvou rovin. Na úroveň České republiky a na úroveň legislativy mezinárodní.

Dále se práce také věnuje vývoji a historii dětské práce a práce mladistvých. Díky tomu si můžeme udělat ucelenou představu o vývoji a nutnosti legislativního zabezpečení práce mladých lidí do 18 let.

Tato bakalářská práce také zkoumá problematiku ochrany zdraví mladistvých pracovníků, na kterou se ve velké míře neklade takový důraz, jaký by byl potřeba. Což dokazuje také následné dotazníkové šetření, ve kterém pouze malé procento dotázaných odpovědělo na otázku ohledně dodržování bezpečnosti, že se poctivě dodržovaly bezpečnostní zásady.

Aby mohla být tato bakalářská práce napsána, bylo třeba shromáždit dostatek literárních zdrojů, jež se problematikou zabývají. Bylo čerpáno jak z tištěných publikací, tak z internetových portálů. Bylo velice těžké najít kvalitní zdroje, neboť prací zabývajících se touto problematikou není mnoho. Z odkazů na internetu bylo čerpáno především z diplomových a bakalářských prací, popřípadě jiných odborných publikací. Z tištěných dokumentů byly pro tuto práci nastudovány hlavně Zákoník práce ČR a mezinárodní dokumenty EU, OSN a dalších organizací, které se týkají zmiňované problematiky.

Důležitým prvkem v této práci je názor veřejnosti, který potvrzuje předchozí teoretické poznatky získané studiem. Pomocí pečlivě sestaveného dotazníku se snažíme

zjistit názory a zkušenosti obyvatel příbramského regionu. Oslovováni byli mladí lidé, kterých se problematika zaměstnávání dětí a mladistvých buď přímo týká, nebo kteří mohou poskytnout zajímavé postřehy.

Díky tomu vypovídají výsledky dotazníku o aktuálních problémech v příbramském regionu. Všechny odpovědi byly pozorně analyzovány a výsledky jsou zpracovány pro větší přehlednost graficky. Mezi největší problémy příbramského regionu ohledně zaměstnávání dětí a mladistvých patří nedodržování bezpečnostních předpisů, častá práce mladistvých bez smlouvy nebo nedodržování předepsané pracovní doby. Dále z dotazníku analyzujeme přínosy brigád a prací ve věku do 18 let. Podle dotazníkového šetření se ukazuje, že většina lidí se věnuje nebo věnovala nějaké brigádě nebo placené práci ve věku mladším než 18 let. Proto se jich tato problematika týká přímo a lidi zajímá.

2 ZÁKONNÁ VÝCHODISKA PRÁCE NEZLETILÝCH

Zaměstnávání dětí a mladistvých nebylo vždy v popředí pozornosti států. Dětská práce byla po mnoho století považována za zcela běžnou záležitost a součást života. Teprve vyspělé společnosti začaly problémem vykořisťování dětí řešit. Zejména ve druhé polovině 20. století byla dětská práce na základě mezinárodních dokumentů zakázána. Kvalita dětského života se začala postupně zlepšovat. Připomínáme slova předního českého odborníka Jaro Křivohlavého, který na adresu kvality života uvedl: *„Neklademe si otázku „jaké to bylo nebo jaké to momentálně je“, ale „jaké by to mělo být“. Ptáme se po žádoucím stavu, po cíli snažení, případně výchovy. Jedná se nám v tomto případě o cíl, k němuž mají být naše snahy zaměřeny.“*¹

2.1 Vývoj právní úpravy práce mladistvých

2.1.1 Mezinárodní legislativa

Historie mnoha států zaznamenává v dokumentech údaje o tom, jakým způsobem byli mladiství vykořisťováni těžkou prací, přičemž dostávali, na rozdíl od dospělých, jen minimální mzdu. Švédka Ellen Keyová (1849-1926) nebyla k tvrdému osudu dětí netečná. Již v roce 1900 vydala knihu „Století dítěte“, ve které zdůraznila, že děti mají právo na hezké dětství. *„Ve své knize věřila, že nové století bude spravedlivější, a vylíčila, jak by si v něm představovala novou výchovu, respektující dítě jako osobnost sui generis, s vlastními charakteristickými rysy, jež vyžadují specifický přístup psychologický a výchovný.“*²

V roce 1924 přijala Liga národů ženevskou Deklaraci práv dětí. V dokumentu je poprvé uvedeno, že dítě potřebuje zvláštní záruky, péči a právní ochranu před narozením i po něm. Na problematiku práce dětí a mladistvých nezapomněla Všeobecná deklarace lidských práv, která v článku 25 konstatuje, že dětství má nárok na zvláštní

¹ KŘIVOHLAVÝ, J. Kvalita života. In *Kvalita života*. Sborník příspěvků z konference, 2004. str. 10.

² CIPRO, M. Děti a dospělí. In *Výchova a práva dítěte na prahu tisíciletí*. Sborník příspěvků z 8.

konference ČPdS. Brno: KONVOJ, 2000; str. 15.

péči a na pomoc.³ Mezinárodní organizace přijala v průběhu let významné dokumenty, které se týkaly pracovněprávních vztahů dospělých, ale řeší také problematiku práce mladistvých.⁴ Generální konference Mezinárodní organizace práce přijala v roce 1964 Úmluvu o lékařském vyšetření způsobilostí dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu č. 77.⁵ Úmluva se vztahovala na děti a mladistvé, kteří jsou zaměstnání nebo pracují v průmyslových podnicích veřejných nebo soukromých nebo se podílejí na jejich činnosti. Další Úmluva č. 78, se týkala lékařského vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi.⁶ Vzhledem k tomu, že se postupem let museli zaměstnavatelé řídit několika směrnicemi, bylo rozhodnuto, že se vytvoří pouze jedna Úmluva. Tak vznikla Úmluva č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.⁷

V listopadu 1959 vyhláší OSN Deklaraci práv dítěte.⁸ Někdy je nazývána Charta práv dítěte. Článek 32 deklaruje, že dítě požívá zvláštní ochrany a je povinností států dítě chránit před vykonáváním jakékoli práce, která pro ně může být nebezpečná, bránila vzdělávání, tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu a sociálnímu rozvoji. Evropská směrnice o ochraně práv mladistvých upravuje podmínky práce dětí a mladistvých.⁹ Preambule obsahuje prohlášení, že minimální věk pro vstup do práce nesmí být nižší než věk skončení povinné školní docházky a v žádném případě nižší než 15 let. Směrnice zdůrazňuje, že musí být omezena délka pracovní doby pracovníků mladších 18 let. Omezení nelze obejít nařízenou prací přesčas. Zakázána je noční práce. Výjimku tvoří vybraná zaměstnání, která jsou taxativně vyjmenovaná ve vnitrostátních právních předpisech. V roce 1973 přijala Mezinárodní konfederace práce na 58. zasedání úmluvu č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání. Stanoví obecné podmínky práce mladých osob, zejména z hlediska minimálního věku, jehož dosažení je podmínkou pro vstup do zaměstnání, a zákazu výkonu prací, které by mohly ohrozit zdraví, bezpečnost či morálku mladých osob. V roce 1999 byla přijata druhá klíčová

³ EU. Všeobecná deklarace lidských práv. In: *Vybrané deklarace Valného shromáždění OSN*. 1948, 1/1948, čl. 25 odst. 2.

⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 46-47.

⁵ ČESKO. Úmluva MOP č. 77, o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu z roku 1946, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 23/1981 Sb.

⁶ ČESKO. Úmluva MOP č. 78, o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi z roku 1946, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 24/1981 Sb.

⁷ EU. Úmluva MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání z roku 1976, ve Sbírce mezinárodních smluv publikovaná pod č. 24/2008 Sb.

⁸ ČESKO. Úmluva o právech dítěte z roku 1989, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 104/1991 Sb.

⁹ EU: Směrnice č. 94/33/ES ze dne 22. 6. 1964.

úmluva v oblasti dětské práce – Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce.¹⁰ Byla stanovena povinnost států vypracovat akční program.¹¹

Definice vyplývající z uvedených dokumentů

Mladiství – všechny osoby mladší 18 let.

Děti – mladiství, kteří nedosáhli 15 let nebo ti, kteří plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.

Dospívající – mladiství starší než 15 let, ale mladší než 18 let, kteří již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.

Lehké práce – jakékoli práce, které vzhledem k vlastní povaze úkolů nemohou škodit bezpečnosti, zdraví, vývoji dítěte a nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo vzdělávacích programech.

Pracovní doba – jakákoli doba, během které je mladistvý v souladu s právními předpisy nebo zvyklostmi v práci k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo své povinnosti.¹²

¹⁰ EU. Úmluva MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce z roku 1999, ve Sbírce mezinárodních smluv publikovaná pod č. 90/2002 Sb. (dále také „Úmluva o zákazu dětské práce“).

¹¹ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2005. str. 353-355

¹² EU. Směrnice Rady č. 94/33/ES z 22. 6. 1964, o ochraně mladistvých při práci.

2.1.2 Legislativa České republiky

Kdo je mladistvým zaměstnancem, upřesňuje zákoník práce. Mladistvým zaměstnancem je zaměstnanec mladší 18 let a starší 15 let, což znamená, že v den 18. narozenin již zaměstnanec nespadá do výše uvedené kategorie. Pokud zaměstnanec nabude zletilosti uzavřením manželství před dosažením 18 let, nemá to právní význam pro posuzování, zda zaměstnanec spadá či nespadá do kategorie mladistvých zaměstnanců, neboť pracovněprávní subjektivita zaměstnance je pro účely ZP stanovena odlišně od úpravy právní subjektivity podle Obč. Z.¹³

Bůžek prezentuje názor: „O hnutí za práva dítěte se v Československu téměř nevědělo, ani veřejně nehovořilo. Zřejmě nebyly podmínky a podpora státu k tomu, aby se zájmy dětí a dětství obhajovaly.“¹⁴ Teprve v roce 1991 vydal Pedagogický ústav J. A. Komenského ČSAV dokument Dětská práva a informační materiály o ochraně dětí. Byl distribuován do škol pro potřeby výuky.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1976, který se také dotýkal dětí, podepsali zástupci tehdejší Československé socialistické republiky v říjnu 1968. Ke schválení ve Federálním shromáždění byl předložen v listopadu 1975.¹⁵ V Paktu je mj. uvedeno, že: „*Děti a mládež by měly být ochraňovány před hospodářským a sociálním vykořisťováním. Jejich zaměstnávání prací, která by škodila jejich morálce nebo zdraví byla nebezpečná jejich životu nebo by mohla brzdit jejich normální vývoj, by měla být trestná podle zákona. Státy by také měly stanovit věkovou hranici, pod kterou by dětská námezdní práce měla být zakázána a trestána podle zákona.*“ V roce 1973 přijala Mezinárodní konfederace práce Úmluvu č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání. Tehdejší Československo Úmluvu č. 138 opět neratifikovalo a neučinila tak ani samostatná Česká republika. V červnu 1999 byla přijata Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce č. 182. Pro Českou republiku vstoupila v platnost 19. června 2002. V Úmluvě se konstatuje, že dětská práce je zapříčiněna především chudobou.

¹³ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 4. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 964.

¹⁴ BŮŽEK, A. *Století dítěte a práva dítěte*. [online]. 2011. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://dcicz.org/userfiles/file/sdpd.pdf>

¹⁵ EU. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1976, Sběrka zákonů publikován pod č. 120/1976 Sb., čl. 10.

V zákoně o zaměstnanosti¹⁶ je uvedeno, že práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. To znamená, že *„Dítě může komerčně vykonávat jen činnosti přiměřené jeho věku, které pro ně nejsou nebezpečné, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozují zdravotní, tělesný, duševní, duchovní, mravní nebo sociální rozvoj, a to výhradně na základě povolení úřadu práce, které se vydává pro každou jednotlivou činnost.“*¹⁷

Na nutnost dodržování pracovních podmínek týkajících se specifických skupin pracovníků, do kterých patří děti a mladiství, upozorňují také Veber, Srpová a kol., když konstatují, že *„práce dětí je ve smyslu pracovní činnosti u nás zakázána, ale na druhé straně připouští smluvní vztah dle občanského či obchodního zákoníku, pokud dítě v rámci určitého smluvního vztahu poskytne určitý pracovní výkon.“*¹⁸ Kontrolou dodržování zákonů o práci dětí a mladistvých je pověřen příslušný inspektorát práce.¹⁹ Specifické podmínky Štangová charakterizuje jako *„soubor zvláštních práv na straně mladistvých zaměstnanců a povinností příp. právem doporučených plnění na straně zaměstnavatele, popř. jiných orgánů.“*²⁰

Shrneme-li problematiku dětské práce a práce mladistvých, můžeme konstatovat, že v současné době platí v České republice Směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků, která vychází z Charty společnosti o základních sociálních právech pracovníků, přijatá již v roce 1989 ve Štrasburgu. Druhým dokumentem, ze kterého vychází, je konvence Mezinárodní organizace práce o ochraně mladistvých. Konvence stanoví nejnižší věk pro vstup na trh práce.

¹⁶ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 122, odst. 4.

¹⁷ ČESKO. VLÁDA. Druhá periodická zpráva o plnění závazků plynoucích z mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Praha, 2007. str. 45.

¹⁸ VEBER, J, SRPOVÁ, J. kol. Podnikání malé a střední firmy. 2. aktualizované a rozšířené vydání.

Praha: Grada Publishing, 2008. str. 173.

¹⁹ ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v aktuálním znění.

²⁰ ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. In *Právo a zaměstnání*, 1996, str. 48.

3 ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE

V úvodu je nezbytné uvést, že práce dětí do 15 let je zakázána. Dítětem se rozumí fyzická osoba do 15 let nebo starší 15 let, která nemá dokončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. (Součková a kol., 2004, s. 34) Jedinou možností jsou aktivity, o kterých informace budou následovat. Povolené aktivity práce dětí reguluje zákon o zaměstnanosti. „*Děti do 14 let nemohou vykonávat ani žádné lehké práce (tzv. soft jobs), ani být zapojeny do praktického výcviku v rámci střídavého vzdělávacího procesu. Pracovní povinnosti dětí v rámci domácností či v rámci podnikání rodičů jsou soukromou záležitostí, nejsou tedy žádným právním předpisem v České republice regulovány.*“²¹

Kontrolní činnost dodržování zákazu dětské práce garantuje stát, který pověřuje místně příslušné úřady práce udělováním individuálních povolení. Pokud dítě nemá trvalý pobyt, úřad práce rozhoduje podle místa, kde se dítě se svými zástupci zdržuje. Pro účely povolení vychází úřad práce ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským, ze zákona o reklamě.²² Stejně tak je úřad práce povinen zakročit v případě, že je porušena směrnice týkající se práce dětí. Pokud úřad práce zjistí, že zaměstnavatel porušil zákon, může mu udělit pokutu až do výše dvou milionů korun. Pokuta ve výši až do sto tisíc korun může být udělena rodičům, pokud úřad práce zjistí, že zástupci dítěte nedodrželi podmínky pro práci dětí.

Uplatnění zákazu práce, byť práce sebemenší, narazilo v České republice na odpor. Odpůrci argumentovali tím, že drobná práce dětí naopak vychovává k úctě k práci, aby děti poznaly, že nic v životě nemohou dostat zadarmo, ale musí se vlastní pílí snažit. Legislativní opatření, která mají za cíl chránit dítě proti zneužití jeho práce, jsou odůvodněná. Není tajemstvím, že někteří rodiče se na úkor práce vlastních dětí obohacují. Naštěstí legislativa je natolik přísná, že by se případné porušení nevyplatilo ani rodičům jako zástupcům dítěte, ani zaměstnavateli.

²¹ NEKOLOVÁ, M. Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. 1. vydání. Praha VÚSPV, 2010. str. 17.

²² ČESKO. Zákon č. 408/1995 Sb., zákon o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 231/2000 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

Mladiství a zákoník práce

Zákaz práce fyzických osob do 15 let

Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem.²³

Práce mladistvých (fyzické osoby 15–18 let)

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé 16-18 let věku) pouze pracemi, které jsou přiměřené fyzickému a rozumovému rozvoji a poskytují jim při práci zvýšenou péči.²⁴

²³ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 6.

²⁴ ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 244.

3.1 Povolené kulturní a jiné aktivity dětí

Podle nové úpravy může dítě ve věku do 15 let nebo po dosažení věku 15 let, ale před ukončením povinné školní docházky, vykonávat činnost uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní jen na základě povolení úřadu práce.²⁵ Pokud chtějí zástupci, aby jejich dítě vykonávalo uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, a to ve vztahu k právnické nebo fyzické osobě, tato osoba musí být uváděna jako „provozovatel činnosti“. Jedná s osoby, které mají tuto činnost jako hlavní předmět svého podnikání nebo jako jeden z předmětů podnikání.

Za činnost dítěte se nepovažuje:

- zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
- vystupování na uměleckých kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem,
- sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,
- činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,
- účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu,
- činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.²⁶

Podle čl. 5 směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků mohou děti vykonávat tuto činnost pouze v přesně specifikovaných oblastech, např. v umění, kultuře, sportu, v reklamě. Vše musí být v intencích zákona o zaměstnanosti. V době před implementací evropské unijní směrnice do českého právního řádu mohly děti aktivity vykonávat pouze se souhlasem svých zástupců. V občanském zákoníku nebylo jakékoli omezení této činnosti, takže rodiče a zaměstnavatel dojednávali činnost na základě oboustranně odsouhlasené dohody. V současné době musí být v souladu se zákonem o zaměstnanosti.

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

²⁶ FULLCOM. *Metodická informace 015/12/2004. Zákon o zaměstnanosti*. [online]. 2009. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://www.fullcom.cz/metodiky/015_12_04.pdf>

Pro účely povolení úřadu práce se považuje za činnost:

- a) uměleckou a kulturní vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu²⁷ a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
- b) reklamní provádění úkonů v reklamě²⁸ a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
- c) sportovní provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

Zásadní podmínkou je, že se musí jednat o aktivitu, při jejímž provádění nebude v žádném případě ohroženo zdraví dítěte. Další podmínkou je, že pracovní činnost dítěte nesmí být důvodem ke zhoršení prospěchu ve škole, pokud je dítě školou povinné anebo se připravuje v povolání nebo programech, které jsou obsahem odborného vzdělávání. Výjimky lze využít u modelingových agentur, kde schvalovací proces probíhá odlišně s ohledem na to, že členské státy, které mají schvalovací systém upraven, je dovoleno, že si ho mohou i nadále zachovat.²⁹ Smlouvy mezi zástupci dítěte a úřadem práce jsou uzavírány pouze na dobu jednoho roku na základě žádostí zástupců dítěte. K žádosti musí být přiloženo lékařské potvrzení. Potvrzení vydává zpravidla lékař, v jehož péči se dítě dlouhodobě nachází. Na základě poznatků vydává lékařský posudek, zda dítě může ze zdravotního hlediska požadované úkony vykonávat.³⁰ Také zaměstnavatelé musí úřadu práce předložit doklady, že bude v průběhu činnosti zajištěn neustálý dozor, doprava na místo a zpět za podmínky, že rodiče dítěte nemají možnost dopravu zajistit sami. Zároveň musí zaměstnavatel zajistit podmínky, které budou v souladu s náplní práce. Provozovatel musí počítat s tím, že se v průběhu povolené činnosti může stát nehoda apod., takže může dojít k finančním škodám. Z tohoto důvodu je povinen být pojištěn pro případ náhrady škody na zdraví a sjednané pojištění musí být uvedeno v povolení, které vydal příslušný úřad práce. Je nutné zdůraznit, že pokud dítě způsobí škodu, náhrada škody se řídí občanským zákoníkem. „*Výše náhrady*

²⁷ ČESKO. Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).

²⁸ ČESKO. Zákon 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.

²⁹ EU. Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků z roku 1994, čl. 13.

³⁰ STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. Brno: Nakladatelství Wolters Kluwer, 2010. str. 202.

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 sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je však dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“³¹

V případě, že se zástupci dítěte dohodnou se zaměstnavatelem, že bude potřeba ještě pokračovat v práci, musí zástupci dítěte podat novou žádost o prodloužení úřadu práce nejpozději třicet dnů od vypršení termínu platnosti předcházející žádosti. Před vydáním rozhodnutí úřad práce provede kontrolu o nové skutečnosti a zároveň přihlédně k novému lékařskému potvrzení. Pokud dojde k situaci, že úřad práce novou žádost neschválí, zástupci rodičů mohou podat novou žádost až po uplynutí doby tří měsíců ode dne, kdy rozhodnutí úřadu práce nabylo právní moci. Pokud úřad práce schválí novou žádost, má platnost na dalších šest měsíců po sobě jdoucích. Rozhodnutí o povolení, popř. nepovolení účasti dítěte na požadované akci musí úřad práce doručit příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, který je na základě zákona oprávněn vykonávat kontroly, zda nejsou u zaměstnavatelů porušovány pracovníprávní předpisy.³² Úřad práce je povinen v zájmu dítěte vést podrobnou evidenci (výkaz) o jeho pracovních aktivitách. Povolení úřadu práce není nutné, pokud se jedná o účast dítěte v zájmové kulturní činnosti, v amatérských souborech, v základních uměleckých školách, dále na vystupování na kulturních a uměleckých akcích pořádaných školou, ve školských zařízeních apod. Podmínkou je, že se nesmí jednat o činnost, která je honorována.³³

Ochrana dítěte a jeho zdraví při vykonávání konkrétní povolené činnosti je prvořadá. Tomu také odpovídá rozvržení hodin práce. Pokud se jedná o dítě, které ještě není účastníkem povinné školní docházky, může pracovat dvě hodiny denně, ale pouze za dodržení podmínky, že celková doba práce za jeden týden nepřekročí limit deseti

³¹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 122, odst. 4.

³² STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. Brno: Nakladatelství Wolters Kluwer, 2010. str. 204

³³ GALVAS, M. GREGOROVÁ, Z. HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 28-29

hodin. Dítě, které plní povinnou školní docházku, může pracovat dvě hodiny v každý vyučovací den a celkem dvanáct hodin týdně během období školního vyučování, ale za podmínky mimo hodiny školní výuky. Denní doba činnosti nesmí přesáhnout sedm hodin. V době školních prázdnin může dítě pracovat sedm hodin denně, limit nesmí překročit 35 hodin týdně. V případě, že dítě pracuje pro více než jednoho zaměstnavatele, nesmí jeho celková pracovní doba překročit uvedené limity. Děti nesmí pracovat v noci, tj. mezi 22 hodinou večer a 6 hodinou ráno. Zpravidla o víkendu, kdy dítě nemusí druhý den do školy, nesmí pracovat v době od 22.30 večer do 6 hodin ráno. Po pracovním dnu musí mít každé dítě nepřetržitý odpočinek nejméně po dobu 14 hodin. Pokud pracuje 5 po sobě jdoucích dní, nejméně dva následující dny musí mít pracovní volno. Nejméně dva kalendářní dny v týdnu nesmí dítě vykonávat žádnou ekonomickou aktivitou.³⁴

Připomeňme si povinnosti provozovatele činnosti ve vztahu k dítěti, resp. jeho zástupcům. V první řadě se jedná zcela jednoznačně o zajištění bezpečnosti dítěti při výkonu činnosti. Provozovatel musí zajistit taková bezpečnostní opatření, která jakoukoli nehodu vyloučí. Na zajištění bezpečnosti práce se musí podílet všichni zaměstnanci provozovatele činnosti v rozsahu svých pracovních funkcí, které vyplývají z pracovněprávních vztahů formulovaných v pracovní smlouvě. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel je společně zodpovědný se svými zaměstnanci za to, že nebudou porušeny bezpečnostní předpisy. Provozovatel činnosti je také povinen zajistit ochranné pomůcky, pracovní prostředky, vhodné pracovní prostředí, ve kterém bude práce s dítětem probíhat. Důkladná bezpečnostní opatření jsou nezbytná. Jedná se o práci s dítětem a vždy se musí brát do úvahy, že dítě není právně zodpovědné za své chování. Stále se musí předpokládat, že dítě může provést něco nečekaného.

³⁴ NEKOLOVÁ, M. *Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR*. 1. vydání. Praha VÚSPV, 2010. str.19

3.2 Ochrana zdraví mladistvých pracovníků

Ochrana zdraví a bezpečnosti při práci dospělých je věnována velká pozornost. O to více to platí ve vztahu k dětem a mladistvým. Zákoník práce (§ 101-108) stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, které se týkají výkonu práce. Ve vztahu k mladistvým pracovníkům a jejich zákonným zástupcům je musí zaměstnavatel seznámit s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví, především je upozornit na možná rizika a s tím, jaká preventivní opatření jsou vytvořena, aby se jim důsledně předcházelo. Zákonná ochrana je poskytována zaměstnancům do dosažení hranice 18 let. Následně již to není možné. Hlavními důvody ale jsou, že především z finančních a organizačních důvodů není možné zkoumat psychickou a fyzickou vyspělost každého jedince zvlášť. Ve zvláště odůvodněných případech může vláda rozšířit zákaz některých prací i pro fyzické osoby do 21 let.³⁵

Zaměstnavatelé jsou si vědomi, že mohou mladistvým přidělovat pouze takovou práci, která bude odpovídat jejich fyzickému a psychickému vývoji. Přitom jsou povinni zajistit zvýšenou bezpečnost práce. V případě, že mladistvý z různých důvodů nemůže vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel přidělil proto, že mladistvý nemá pro ni kvalifikaci, je zaměstnavatel povinen nabídnout mu jinou práci, která bude odpovídat kvalifikaci mladistvého. Práci mu přidělí až do doby, kdy mu jako zaměstnavateli umožní zákoník práce přidělit mladistvému práci, kterou bude moci vykonávat v souladu se zákoníkem práce, a to včetně prací, kde se může vyskytnout zvýšené riziko nebezpečí nebo riziko úrazu. Zaměstnavatel má povinnost ještě před tímto přeřazením na jiné pracovní místo zajistit provedení lékařského vyšetření. Pokud mladistvý zůstane na tomto pracovním místě více než rok a bude chtít v práci nadále pokračovat, může, ale až po opětovném lékařském vyšetření. Pokud by se mladistvý odmítl podrobit lékařskému vyšetření, přestože je to jeho povinnost, povinnost tedy porušuje, je to možný důvod k podání výpovědi ze strany zaměstnavatele. Velkým problémem je, že velká část zaměstnavatelů jen velmi nerada zaměstnává mladistvé, protože již dopředu je přesvědčena o tom, že nebudou pro ně přínosem. Kromě nízkého nebo žádného vzdělání nemají z rodiny žádné pracovní návyky, nejsou ochotni se

³⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 377.

podřizovat pracovní disciplíně, špatně se s nimi komunikuje, není na ně spolehnutí. To jsou nejčastější argumenty zaměstnavatelů.

4 REGULACE PRACOVNÍ DOBY MLADISTVÝCH PRACOVNÍKŮ

Vzhledem k tomu, že se jedná o ochranu mladistvých v pracovním poměru, musí zaměstnavatel zkoumat, zda z různých důvodů nemá mladistvý uzavřen pracovněprávní vztah také s jiným zaměstnavatelem, a pokud ano, tak v jakém rozsahu. Pokud k této situaci došlo, musí zaměstnavatel o skutečnosti provést záznam do spisu zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost vést seznam všech mladistvých, které zaměstnává. V seznamu musí být uvedeno jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou mladistvý zaměstnanec vykonává. Pokud jde o pracovní smlouvu uzavíranou s mladistvým, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Stejný postup je při výpovědi a okamžitém zrušení pracovního poměru. Je povinností zaměstnavatele informovat zákonného zástupce mladistvého. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo má-li být jeho pracovní poměr rozváznán dohodou, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Z uvedených faktů vyplývá, že právní ochrana mladistvých zaměstnanců v České republice je na vysoké úrovni. Podle jednotlivých ustanovení zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni pro mladistvé vytvářet podmínky, které zajistí jejich všeobecnou bezpečnost při práci a ochraně zdraví.

4.1 Rozsah a rozvrh týdenní pracovní doby

Podle směrnice nesmí týdenní pracovní doba mladistvého mezi 16-18 lety překročit 40 hodin. Týdenní pracovní doba osob mladších 16 let pak nesmí být podle směrnice a podle zákoníku práce vyšší než 30 hodin, to znamená max. 6 hodin týdně. Když se začala směrnice projednávat z důvodů implementace do pracovní legislativy v České republice, zaměstnavatelé začali vyjadřovat nesouhlas s připravovaným postupem. Jednalo se především o příležitostné práce a brigády pro studenty v letním období. Aby bylo možné využít týdenní pracovní dobu mladistvých, mohou ji zaměstnavatelé rozdělit do pěti dnů maximálně po osmi hodinách. Pokud provoz zaměstnavatele vyžaduje různé rozvržení pracovní doby, nesmí denní pracovní doba převýšit 9 hodin.

K tomuto tématu Šubrt napsal: *„Zákoník práce bohužel od letošního roku pracovní dobu mladistvých omezil na 30 hodin týdně a 6 hodin denně, ačkoli pro takové opatření nebyly žádné důvody. Dřívější zákoník práce toto omezení vztahoval jen na mladistvé do 16 let věku, i když ani to předpisy EU nepožadují. Nelogické omezení délky pracovní doby velmi zkomplikovalo i prázdninové letní brigády středoškoláků a vynutilo si přepracování rozvrhu odborné praxe v učilištích. Novela nyní umožní, aby mladiství do 18 let pracovali v normální stanovené týdenní pracovní době, tj. až 40 hodin týdně s omezením délky směny na 8 hodin.“*³⁶ Rozložení je možné pouze u mladistvých starších 16 let. Při směnném režimu pak nesmí délky jedné směny zaměstnanec staršího 16 let překročit 12 hodin a mezi dvěma směnami musí mít zaměstnanec alespoň 12hodinový nepřetržitý odpočinek. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout mladistvému zaměstnanci přestávku 30 minut na oběd či jinou přestávku nejméně jednou za 4 a půl hodiny nepřetržitého výkonu práce.

Plnoletí zaměstnanci mají podle zákoníku práce nárok na 35 hodin odpočinku, mladiství zaměstnanci alespoň na 48 hodin, přičemž jedním volným dnem by měla být neděle. Mladiství nesmí pracovat přesčas a ani vykonávat práci v noci. Osoby, kterým již bylo 16 let, mohou pracovat v noci maximálně jednu hodinu. Zákoník práce nedovoluje pro práci mladistvých v noci žádnou výjimku. Zákoník práce a směrnice řeší regulace minimální doby ročního odpočinku dětí a mladistvých, kteří se připravují

³⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *Přešitý zákoník práce*. [online]. 2007. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-22058610>

ve školách na budoucí povolání. Děti a mladiství mají právo na dvouměsíční prázdniny. Mladiství, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru, mají podle zákoníku práce nárok na dovolenou čtyři týdny na rok. Ve zcela mimořádných a nepředvídaných situacích může dojít ke stavu, že bude nutná pomoc mladistvých. Na tuto situaci pamatuje směrnice 89/391 EHS. Práci mladistvých je možné povolit výjimečně za situace, kdy nestačila pomoc dospělých zaměstnanců při pomoci zaměstnavatele při případech, kdy hrozí např. ztráta kontroly a velké ztráty na lidech i majetku. Pomoc mladistvých je možná pouze tehdy, když dospělí zaměstnanci nejsou k dispozici, jedná se o práce, které mají dočasný charakter, není možný odklad a mladistvým pracovníkům bude poskytnuta náhradní doba odpočinku ve lhůtě do tří týdnů od vzniklé události.³⁷

³⁷ EU. Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků z roku 1994, čl. 13.

4.2 Mladiství a přiměřená práce

Zákoník práce hlava IV. stanovuje zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Oddíl V. paragrafy 243-247 se týkají pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Paragraf 244 stanoví, že „Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.“ Co lze považovat za přiměřenou práci, zákoník práce nedefinuje. Pouze v paragrafech 245-247 identifikuje jednotlivé práce, které nesmí mladiství vykonávat. Výčet jednotlivých prací vypovídá, že se jedná o práce velmi namáhavé a jsou pro mladistvé nebezpečné z hlediska ohrožení jejich zdraví. Které práce nejsou pro mladistvé přiměřené, stanovuje společná vyhláška Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 288/02003 Sb.³⁸

Stanovit přesně, co je práce přiměřená fyzickému a rozumovému vývoji, je ponecháno na úvaze zaměstnavatele, což lze hodnotit jako alibismus legislativy. Jak může zaměstnavatel posoudit z praktického hlediska, zda mladistvý, kterého chce přijmout, bude schopen vykonávat pouze tu nebo onu práci? Pojem přiměřené práce nedefinovali ani odborníci v lékařství, ani psychologové a zaměstnavatel, který má k těmto oborům daleko, má od pouhého pohledu rozhodnout, zda mladistvému přidělí práci, a nyní zjednodušeně řečeno, zda je silný, nebo slabý, velký, nebo malý, zda umí hovořit, nebo je zamlklý apod. V české legislativě se všeobecně pojem „přiměřeně“ využívá, ale vždy se dá srovnat s jiným příkladem. Např. výše mzdy musí být přiměřená výdělkům pracovníků, kteří pracují na stejné pracovní pozici a vytvářejí práci stejné hodnoty.

³⁸ ČESKO. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní podmínky, 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, ve znění pozdějších předpisů.

4.3 Mladiství a jejich odpovědnost za škodu zaměstnavateli

Zákoník práce a jeho § 248 v odst. 1 uvádí, že „Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.“ Paragraf 249 odst. 1 je zaměřen na zaměstnance. Uvádí, že „Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.“ Následující paragrafy přesně specifikují, jaká je odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Plnoletí a právně odpovědní zaměstnanci uzavírají společně s pracovní smlouvou dohodu o hmotné odpovědnosti, která je součástí pracovní smlouvy. Mladiství zaměstnanci nemají právní odpovědnost, proto žádné dohody o hmotné odpovědnosti nemohou uzavřít. Dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít teprve v den, kdy dosáhne věku 18 let. Nižší věk chrání mladistvého zaměstnance před zvýšenou odpovědností v případě, že způsobí zaměstnavateli škodu z důvodů vlastní nezodpovědnosti a případný schodek na svěřených hodnotách.³⁹

V případě, že dítě způsobí škodu provozovateli činnosti, náhrada se řídí občanským zákoníkem. Výše náhrady nesmí přesáhnout v jednotlivém případě trojnásobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku škody. Při pracovní činnosti dítěte lze také předvídat, že může, i přes všechna zabezpečení, dojít k pracovnímu úrazu. Následně se zkoumá, zda byly dodrženy všechny předpisy a vyhodnotí se celá situace, Dle zjištění se následně určí způsob a náhrada škody.

³⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. str. 638

4.4 Mladiství a praktické vyučování

Studenti, kteří se vzdělávají na středních školách, mají v rámci programu rozdělené vzdělávání na část teoretickou a praktickou. V rámci praktického vyučování se účastní ve vybraných firmách odborného výcviku, při kterém se učí poznávat prostředí, ve kterém by měli pracovat, i když v jiných firmách. Přesně podmínky tohoto způsobu vzdělávání stanoví školský zákon.⁴⁰ Vybraná odborná příprava se může odehrávat také v době prázdnin, a to na základě pevně stanoveného rámcového programu. Také tento typ vyučování a praxe podléhají příslušným ustanovením zákoníku práce, co se týče délky pracovní doby, dodržování bezpečnostních předpisů týkajících se ochrany při práci a zdraví mladistvých apod.

Při sjednávání praxe mezi školskou organizací a vybraným zaměstnavatelem se musí obě strany smluvně dohodnout pro případ, že by při vykonávání praxe některý mladistvý způsobil škodu zaměstnavateli, u kterého vykonává praxi. Zákoník práce pamatuje také na tyto situace, kdy se musí počítat s tím, že i za dodržení všech nutných podmínek dojde ke škodě. Přestože jsou mladiství při praxi prováděné v některé z firem pod neustálým dozorem, nelze zaručit, že se nevyskytne nějaký problém. Jednání mladistvých je někdy nepředvídatelné. Stačí obyčejná „klukovina“ a může vzniknout vážný problém.

⁴⁰ ČESKO. Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů, § 65.

5 ZÁKAZY PRACÍ MLADISTVÝCH V ČR

Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Práce jsou se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Konkrétní vymezení stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Stanoví podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně konat takové práce z důvodu přípravy na povolání.⁴¹ Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let. Zákaz se také týká prací, při nichž jsou pracovníci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.⁴² Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví ČR č. 288/2003 Sb. i na zaměstnance ve věku do 21 let podle § 246, odst. 4 ZP. Je nutné si připomenout, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého prací přesčas a prací v noci.⁴³ V České republice existují zákazy prací podle oborů, ve kterých práce může poškodit zdraví. Zákaz prací pro mladistvé byl stanoven vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb.⁴⁴

Mladistvým jsou zakázány práce:

a) v prostředí

1. v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,
2. v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,
3. vyžadujícím používání izolačních dýchacích přístrojů,

b) spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí

1. překračující pro celkovou fyzickou zátěž limitní hodnoty stanovené pro mladistvé zvláštním právním předpisem,⁴⁵

⁴¹ ČESKO. Vyhláška č. 288/2003 Sb.

⁴² ČESKO. MPSV. *Péče o zaměstnance. Pracovní podmínky mladistvých*. [online]. 2012. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB053#XI.4.3.1>

⁴³ MARCISOVÁ, A. *Zákonem stanovené pracovní podmínky mladistvých*. [online]. 2010. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/pracovni-podminky-mladistvych>

⁴⁴ ČESKO. Vyhláška MZ č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána všem ženám a mladistvým.

⁴⁵ ČESKO. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb.

2. při přepravě břemen pomocí jednoduchých bezmotorových prostředků, při nichž jsou vynakládány síly větší, než jsou uvedeny v příloze č. 2,
3. při zvedání a přenášení břemen překračujících ukazatele vzdálenosti,
4. vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu
 - 4.1 v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje,
 - 4.2 spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou, zařazené do kategorie třetí podle zvláštního právního předpisu a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 20 stupňů,
 - 4.3 ve vnučeném pracovním tempu.

c) vykonávané

1. za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty to max. v důsledku tepelné zátěže z technologie,
2. po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší,
3. po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C.⁴⁶

Mladistvým jsou zakázány práce, při nichž překračuje celková fyzická zátěž za směnu hodnoty uvedené ve vyhlášce:

- u chlapců ve věku 15-16 let nesmí být směnový energetický výdej vyšší než 6,2 KJ
- u dívek ve věku 15-16 let nesmí být směnový energetický výdej vyšší než 4,4,
- ve věku 16 až 17 let 7,3 KJ (u dívek 4,6) a ve věku 17 až 18 let 8,5 KJ (u dívek 5).

Důležité jsou zákazy prací při přepravě, zvedání a přenášení břemen. Příklad: při hmotnosti břemene do 20 kg, může mladistvý chlapec udělat jen pět zdvihů za jednu minutu, celková váha zvedaných a přenášených břemen může být za jednu směnu 7000 kg. Směrnice je propracována velmi podrobně včetně tabulek, které určují kolik kilogramů a za jaký čas mohou mladiství zvedat. Mladistvým jsou zakázány práce vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za směnu ve stoje, bez možnosti změny

⁴⁶ ČESKO. Vyhláška č. 288/2003 Sb.

pracovní polohy, ve fyziologicky náročných podmínkách (např. předklon, poloha v kleče, vleže apod.) apod.

„Podle odhadů inspekce práce dochází v ČR nejčastěji k porušování pracovních podmínek mladistvých v oblasti příležitostných pracovních brigád středoškoláků, kteří si tímto flexibilním způsobem práce přivydělávají při studiu na střední škole. Většinou se jedná o víkendové a prázdninové pracovní brigády, jejichž evidence však není v ČR k dispozici. Poměrně značná část těchto brigád se realizuje v rámci neformálního trhu práce - zaměstnavatelé si jejich pomocí snižují své náklady práce. Za mladistvé brigádníky neodvádějí daně, nemají s nimi sjednanou dohodu o pracovní činnosti a mohou jim určovat pracovní podmínky na základě svých potřeb. Tímto způsobem snižují své náklady většinou malé a střední podniky.“⁴⁷

Tab. 1 Hlavní legislativní změny

před směrnicí	po směrnici
pracovní podmínky mladistvých upraveny ZP podle konvence MOP	pracovní podmínky mladistvých upraveny ZP podle konvence MOP a směrnice EU; pouze mírné změny dosavadní regulace
týdenní pracovní doba mladistvých do 16 let nesmí překročit 40 hodin; tj. 8 hodin denně	týdenní pracovní doba mladistvých do 16 let nesmí překročit 30 hodin; tj. 6 hodin denně
přestávka na jídlo a oddech mladistvého zaměstnance po 5 hodinách práce	přestávka na jídlo a oddech mladistvého zaměstnance po 4,5 hodinách práce
zákon zakazuje práci dětí; výkon dětské práce v povolených oblastech upraven v občanském zákoníku bez jakýchkoliv omezení pracovní doby	zákon zakazuje práci dětí; výkon dětské práce v povolených oblastech striktně upraven na základě směrnice v zákonu o zaměstnanosti včetně úpravy pracovní doby a doby odpočinku

Zdroj: NEKOLOVÁ, Markéta. Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR, s. 21.

Rodiče mladistvých, kteří mají zájem si přivydělat v rámci možností, které zákon umožňuje, dávají zaměstnavatelům často dotazy, jak je to s brigádnickou činností dětí, které skončily povinnou školní docházkou. Platí pravidlo, že *„Zaměstnavatel ale nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba (budoucí zaměstnanec) ukončí povinnou školní docházkou. Toto ustanovení má zabránit tomu, aby výkon zaměstnání neohrozil u žáka dokončení jeho výuky v základní škole. Povinná školní docházka trvá 9 let a je ukončena dnem, kterým končí období*

⁴⁷ NEKOLOVÁ, M. *Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR*. 1. vydání. Praha VÚSPV, 2010. str. 21.

*školního vyučovacího roku, v němž žáci dovrší poslední rok povinné školní docházky. Školní vyučovací rok končí zpravidla v závěru měsíce června a netýká se období školních prázdnin, kdy výuka už neprobíhá. Z toho vyplývá, že lze přijímat do pracovního poměru po ukončení školního roku, tj. od začátku prázdnin, již patnáctileté brigádníky. Totéž platí pro uzavření dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.*⁴⁸

V závěru kapitoly připomeňme názor Galvase, který uvedl, že podle jeho názoru specifická ochrana mladistvých je nezbytná, protože ve věku 15. až 18. let nejsou mladiství vyzrálí a některé práce by mohly ohrozit jejich další vývoj. Zároveň doplňuje, že tato generace není ani mentálně vyzrálá, takže by mohla při podávání pracovního výkonu ohrozit spolupracovníky nebo zaměstnavatele způsobit škodu.⁴⁹

⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, M. *Zaměstnávání mladistvých brigádníků*. [online]. 2010. [cit. 2012.02-08].

Dostupné z: <<http://www.dashofer.cz/7/0/zamestnavani-mladistvych-brigadniku-cid239717/>>

⁴⁹ GALVAS, M. GREGOROVÁ, Z. HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 28-29.

Shrnutí teoretické části

- dětská práce se stala předmětem zájmu o její odstranění teprve na počátku 20. století,
- mezinárodní dokumenty, ať se již týká Mezinárodní organizace práce nebo směrnic a nařízení Evropské unie nebo jejich implementace do české legislativy postupem let nastavily zákonná omezení vedoucí k omezení dětské práce a ke stanovení přísných opatření na odstraňování dětské práce, která není v souladu s jeho psychickým a fyzickým vývojem,
- dokumenty, které se práce dětí a mladistvých dotýkají, zdůrazňují především nutnost vzdělávání dětí, umožnění jejich zdravého vývoje a rozvoje osobnosti,
- Česká republika do své legislativy postupně implementovala směrnice Evropské unie, které se dětské práce a práce mladistvých týkají. Zároveň vytvořila legislativní podmínky pro dodržování legislativních opatření v zákonu o zaměstnanosti, v zákoníku práce a v dalších legislativních dokumentech, např. vyhláškách, směrnicích apod.

6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V praktické části je vypracován dotazník, prostřednictvím kterého jsou prozkoumány názory a zkušenosti mladých lidí ohledně problematiky zaměstnávání dětí a mladistvých.

Dotazník byl vyplňován lidmi do 21 let, kteří žijí v příbramském regionu. Byly zde srozumitelně formulované otázky, které zjišťovaly zkušenosti mladých lidí s problematikou. Můžeme říci, že výsledky průzkumu jsou velmi aktuální, protože zkoumáme jak respondenty, kteří jsou ve věku do 18 let a problematika se jich přímo týká, tak respondenty krátce nad hranicí 18 let, kteří se dělí o své zkušenosti, které ještě nedávno jako mladiství zažívali.

Bylo rozdáno celkem 300 dotazníků, a protože byly dotazníky vyplňovány na internetu nebo dobrovolníky, tak byla návratnost 100%. Věková skupina byla zvolena tak, aby mi výsledky pomohly k co nejaktuálnějšímu zjištění problémů a zkušeností na trhu práce dětí a mladistvých. Proto dotazník nebyl distribuován lidem starším 21 let, jejichž zkušenosti jsou v tomto ohledu již značně neaktuální.

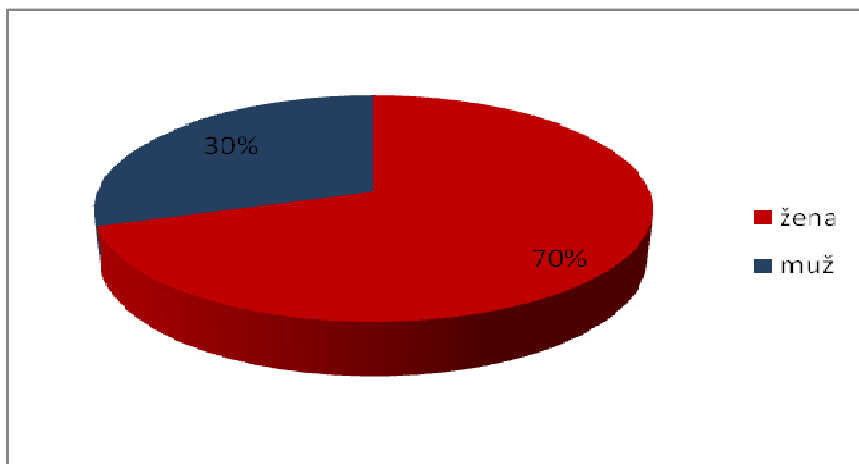
Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány do grafů a tabulek.

6.1 Distribuce dotazníků

Dotazníkový průzkum se uskutečnil začátkem roku 2012. Dotazníky byly vyplňovány na internetovém serveru VyplnTo.cz. Dále byly dotazníky distribuovány v budovách Vysoké školy evropských a regionálních studií, o.p.s. v Příbrami. Ochota s plněním dotazníků byla téměř 100%.

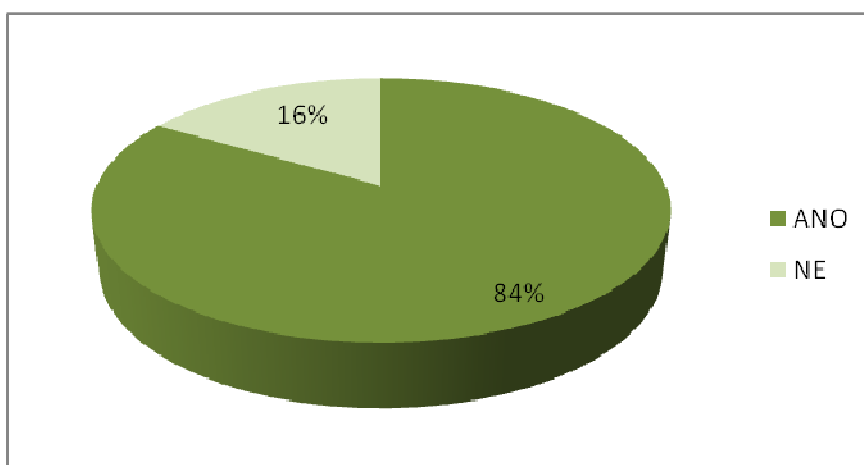
Další průzkum se uskutečnil náhodným oslovováním respondentů v Pražské ulici v Příbrami, kde byly vyplněny zbylé dotazníky. Zde byla ochota vyplněním výrazně menší, okolo 40 %.

1. Jste muž nebo žena?



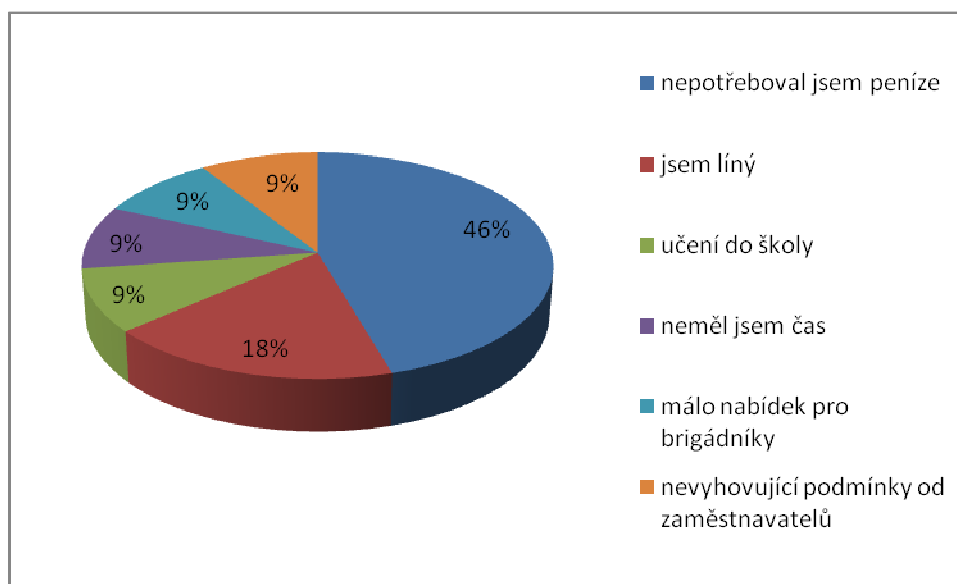
Větší zastoupení v našem průzkumu tvoří ženy.

2. Pracoval jste někdy do svých 18. let (Ať na brigádě nebo v trvalém zaměstnání?)



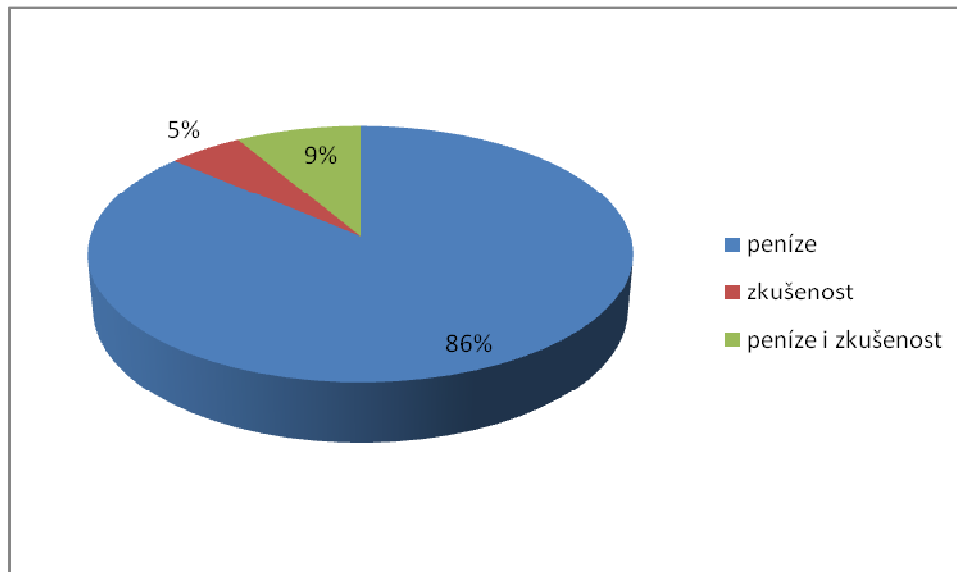
Většina respondentů uvedla, že do svých 18 let pracovala, což naznačuje, že problematika zaměstnávání dětí a mladistvých je velmi důležitá a pro společnost zajímavá.

3. Proč jste nepracoval?



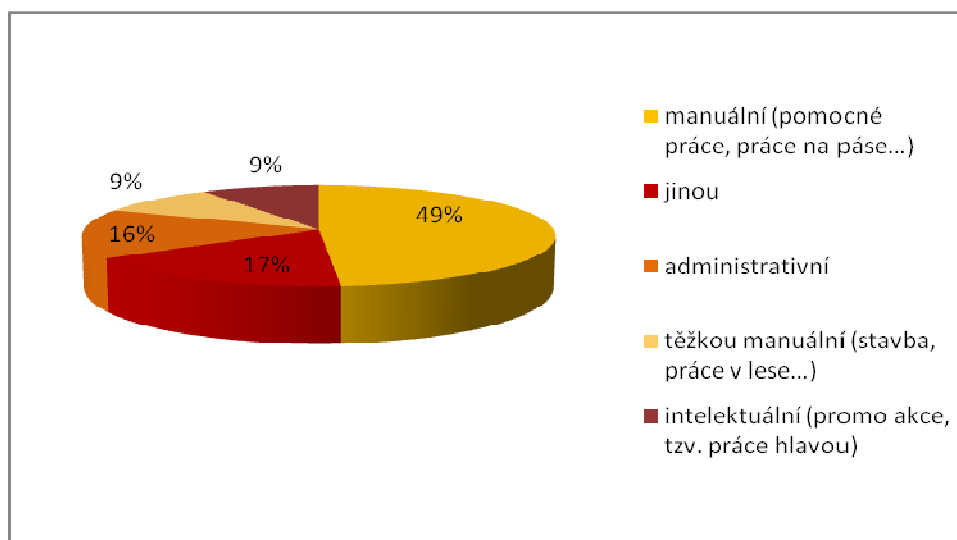
Ti, kteří v otázce zda do 18 let pracovali, zaškrtnuli NE, byli odkázáni na tuto otázku a pro ně dotazník skončil. Jak je zřejmé, důvodů pro nevyhledávání práce mají mladiství více. Nejčastějším důvodem je, že nepotřebují peníze, což je důkaz toho, že v dnešní době mají rodiny vyšší životní standard, a tedy děti nejsou tolik nuceny pracovat jako dříve. Druhá nejčastější odpověď byla, že je osoba líná, což ale úzce souvisí s tím, že nepotřebují peníze, pokud by peníze potřebovali, pracovali by. Zajímavé je, že se objevily i důvody jako málo nabídek pro brigádníky nebo nevyhovující podmínky od zaměstnavatelů. Skutečně tyto důvody jsou opodstatněné, protože v dnešní době najít dobrou brigádu je velmi složité a to také díky tomu, že zaměstnavatelé preferují pracovníky na plný úvazek a také v dnešní době částečné nezaměstnanosti se o brigády zajímají i dospělí lidé s praxí, kteří nemohou najít práci na plný úvazek. Tyto lidi zaměstnavatelé přijímají raději než děti a mladistvé, protože zaměstnávání mladistvých s sebou nese spoustu omezení, kontrol a pravidel, a tak je pro zaměstnavatele jednodušší vybrat na brigádu dospělého člověka.

4. Proč jste zaměstnání/ brigádu (dále jen brigáda) vyhledal?



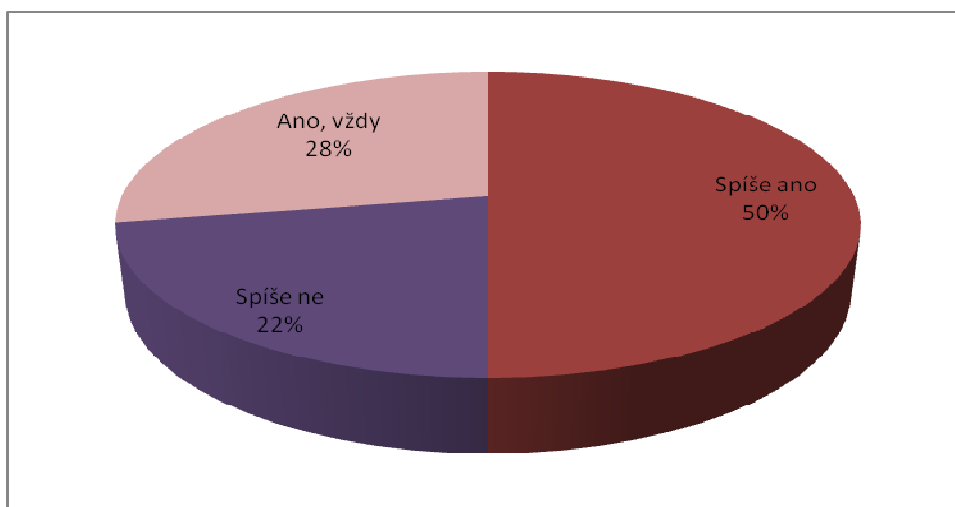
Naprostá většina lidí uvedla, že brigádu vyhledala kvůli penězům, což je pochopitelné. Pozitivní je, že zhruba 14% respondentů uvedlo, že práci dělalo i kvůli zkušenostem.

5. Jakou práci jste vykonával?



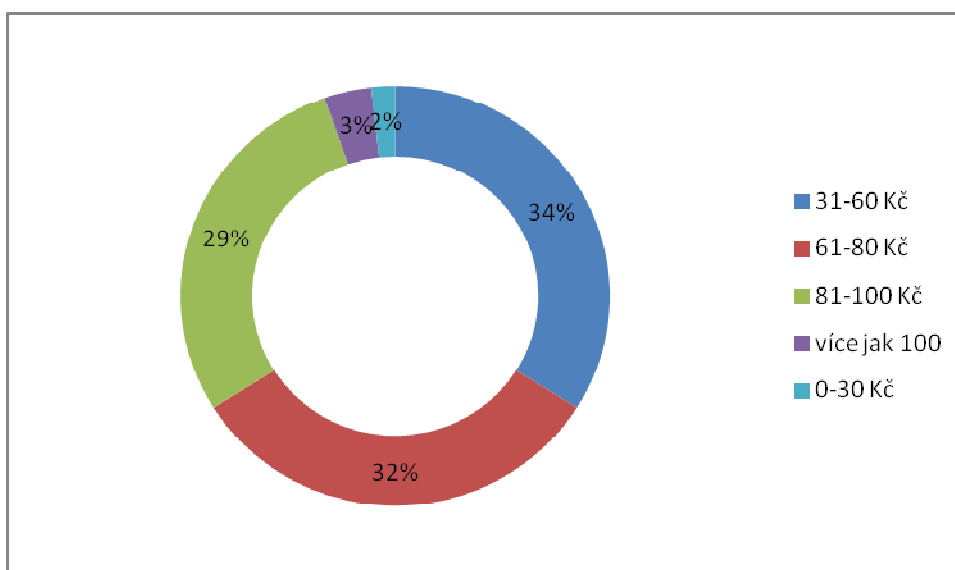
Nejčastěji mladiství vykonávají manuální brigády. Při těchto pracích se musí dávat velký pozor na dodržování zásad bezpečnosti a to se právě leckde neděje. 9% respondentů uvádí, že před 18. rokem již dělali těžkou manuální práci.

6. Pokud jste uvedl manuální těžkou práci, byly vždy dodrženy zásady bezpečnosti práce? (ochranné pomůcky, pojištění)



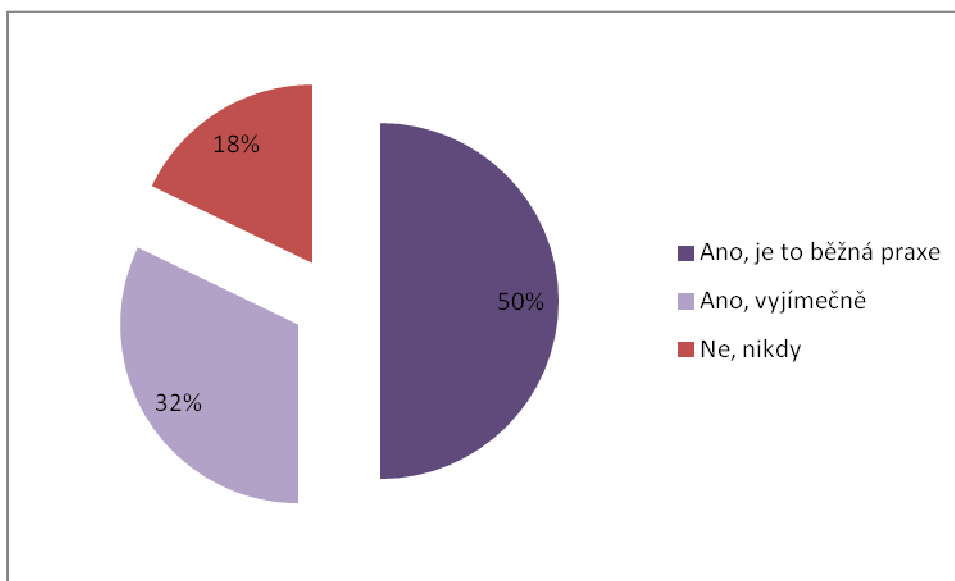
Tato otázka nám ukazuje, jak jsou opravdu dodržovány zásady bezpečnosti, pokud jde o mladistvé. Pouze 28% respondentů udává, že byly zásady bezpečnosti dodržovány vždy, což není zrovna dobrá vizitka pro zaměstnavatele v příbramském regionu.

7. Jaké bylo vaše platové ohodnocení? (v čisté mzdě za hodinu práce, pokud bylo více brigád uveďte přibližný průměr všech)



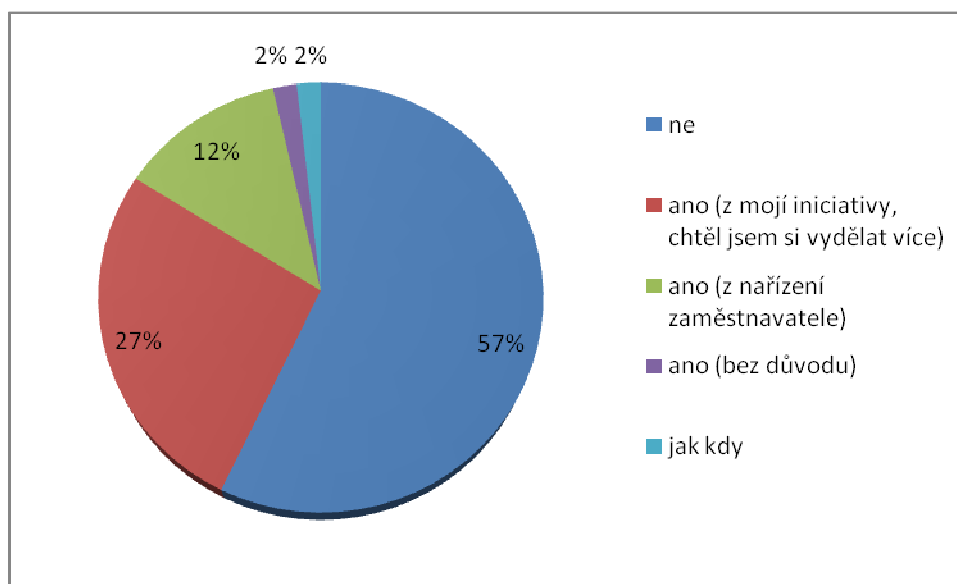
Průměrná mzda mladistvých se rozprostírá od 30- 100 Kč za hodinu.

8. Setkali jste se někdy u sebe nebo u známých v této věkové skupině s prací „na černo“? (bez smlouvy)



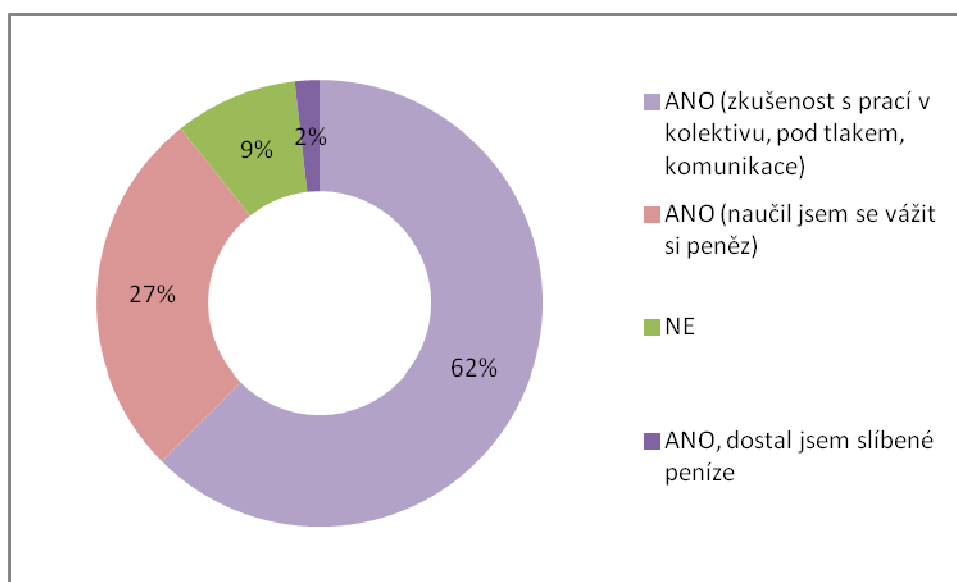
Podle této otázky se pouze 18% respondentů nesešlo s prací bez smlouvy. Naprostá většina buď pracovala bez smlouvy nebo zná někoho, kdo jako mladistvý bez smlouvy pracoval. Pokud zaměstnavatel nevystaví smlouvu, je to pro něj samozřejmě jednodušší, dochází však k nekalým jevům jako pozdní placení mzdy, nedodržování zásad bezpečnosti, které většinou odnáší mladistvý. Zaměstnanec nemá žádnou jistotu, že odpracované peníze někdy dostane.

9. Setkali jste se někdy s porušováním pracovní doby?



Většina lidí se s porušováním pracovní doby nesešla, někteří ano, ale z vlastní vůle. Asi 16% lidí se setkala s nedodržováním pracovní doby, což je další nezákonné jednání zaměstnavatele.

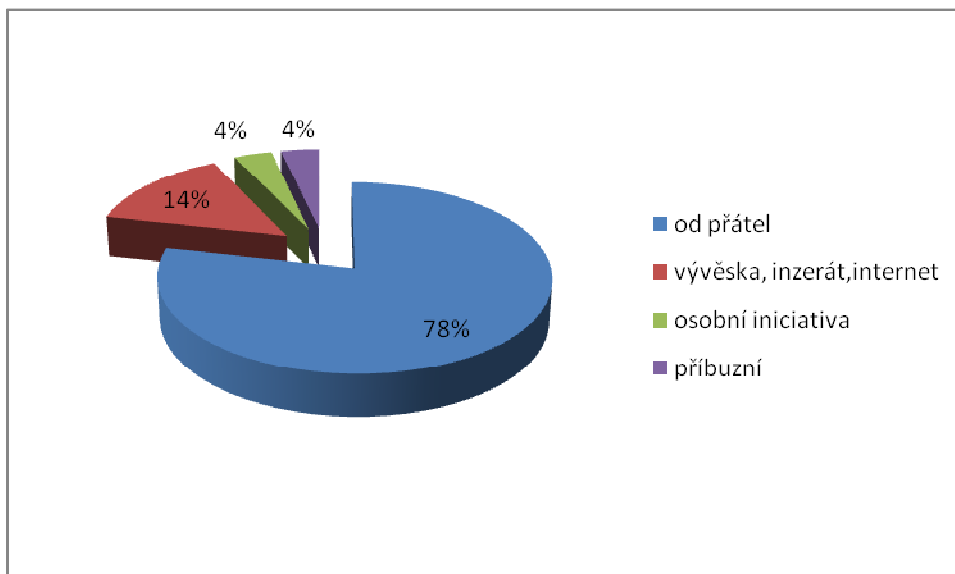
10. Myslíte si, že Vám pracovní zkušenost prospěla v budoucím životě?



Na zkušenosti z brigád se ptají také budoucí zaměstnavatelé. Podle některých studií, zaměstnavatelé raději vybírají na trvalé pracovní úvazky lidi, kteří mají nějakou

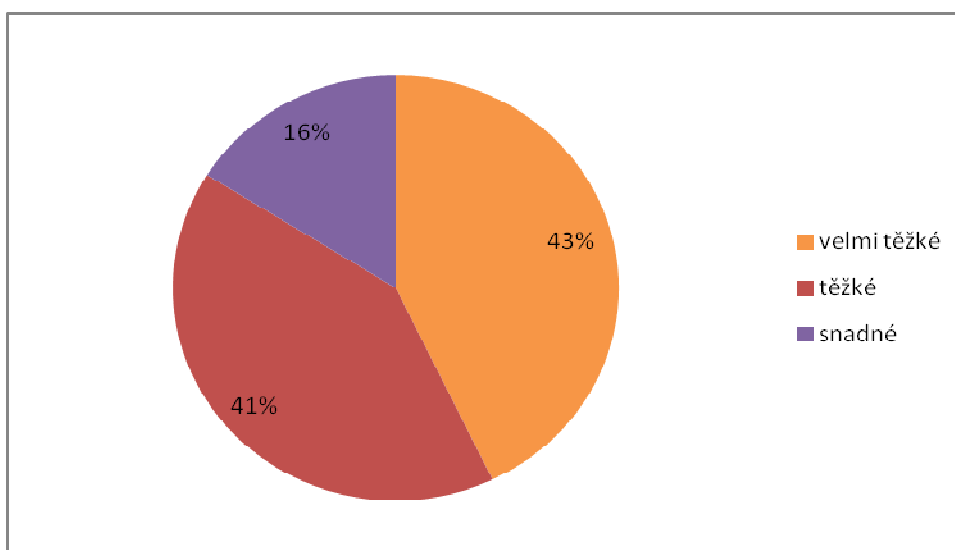
zkušenost z prací, než lidi, kteří se věnují pouze studiu. Lidé, kteří již dříve pracovali, snadněji zvládají stres a lépe zapadají do kolektivu, také jsou produktivnější v práci. Na druhou stranu lidé bez zkušenosti s prací mohou mít v budoucím povolání ze začátku problémy, protože si pravou práci ještě nikdy nezkusili.

11. Kde jste si našel brigádu?



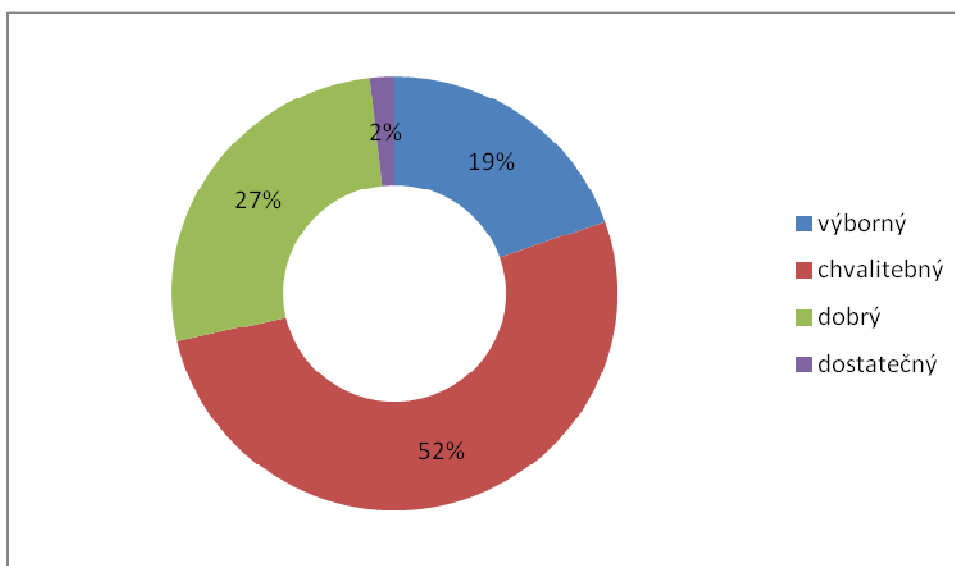
Není překvapením, že většina respondentů uvádí, že brigádu sehnala přes přátele. V dnešní době se brigáda samostatně velice špatně shání a doporučení od přátel je mnohdy jedinou možností, jak nějakou brigádu sehnat.

12. Jak je podle Vás těžké sehnat v dnešní době brigádu v příbramském regionu?



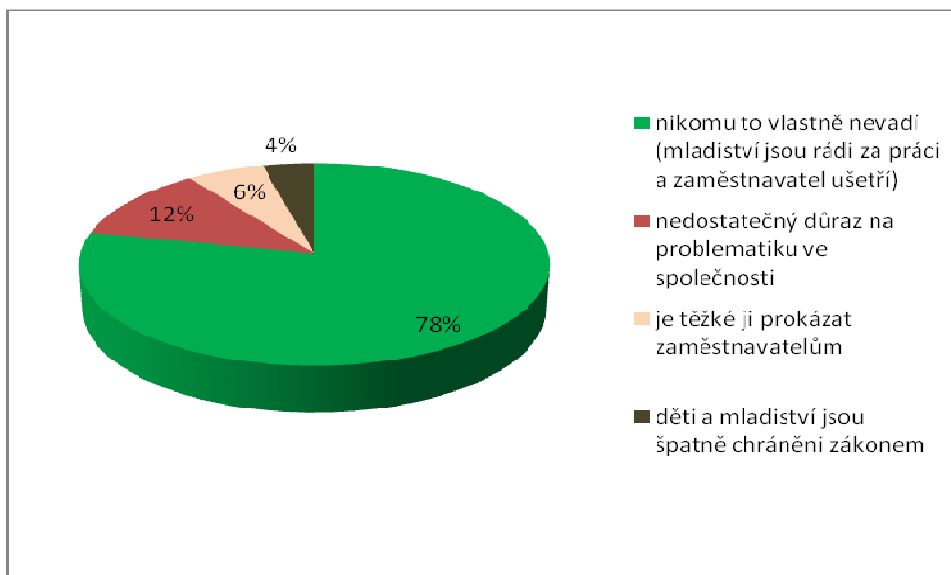
Pouze 16% dotázaných si myslí, že sehnat brigádu ve svém regionu je snadné. Těžkosti s hledáním brigády stěžuje velice malá nabídka brigádnických pracovních míst, kterých je s ohledem na poptávku opravdu málo.

13. Jak byste ohodnotili chování Vašeho zaměstnavatele vůči Vám?



Většina dotázaných je s přístupem svých nadřízených spokojena.

14. Proč myslíte, že je práce „na černo“ u mladistvých tak oblíbená?



Práce „na černo“ není oblíbená jen u mladistvých, ale hlavně u zaměstnavatelů a to hned z několika důvodů, které respondenti udávají. U dotazovaných se prosazují i názory, že je kladen nedostatečný důraz na tuto problematiku a že děti a mladiství jsou špatně chráněni zákonem. Hlavně v prvním případě mají pravdu.

ZÁVĚR

Problematika práce dětí a mladistvých je téma, kterému se nevěnuje tolik pozornosti, kolik by si zasloužilo. Proto je tato bakalářská práce určitě přínosem pro veřejnost zajímající se o zaměstnávání mladých lidí. Snaží se správně shrnout nejdůležitější body, propojit teorii se skutečností a nastínit možné způsoby řešení. Abychom mohli správně pochopit podstatu tématu, zpracovává tato práce všechny dokumenty a zákony týkající probírané problematiky. Díky tomu v této práci vniká ucelený pohled na problém z pozice zákona místního, tedy z perspektivy zákonů ČR a z pohledu mezinárodního neboť problém zaměstnávání dětí a mladistvých je globální problém.

Z průzkumu vyplývá, že většina lidí do svých 18 let někde pracovala- buď na brigádě, nebo na plný úvazek. To dokazuje, že problematika zaměstnávání mladistvých je aktuální a lidé se o ni zajímají. Stoupá ale počet lidí, kteří do 18 let vůbec pracovat nemusejí. To je podmíněno trendem zlepšování životní úrovně rodin, kdy děti nepotřebují peníze, protože je rodina dobře zajištěná. Na druhou stranu je prokázáno, že díky tomu, že lidé v mládí pracují, váží si pak více peněz než lidé, kteří nikdy v mládí nepracovali.

Bohužel, ze šetření se ukazuje, že největším problémem v příbramském regionu jsou práce „na černo“ neboli bez smlouvy. S těmito praktikami se setkala naprostá většina dotázaných. Mezi další problémy patří například nezajišťování správných ochranných pomůcek nebo vykonávání nevhodné práce pro mladistvé jako je například těžká manuální práce atd. Dalším problémem je nedodržování pracovní doby na příkaz zaměstnavatele. Pro mladé lidi je těžké se proti těmto praktikám bránit, protože o místo brigády je většinou veliký zájem a mladý člověk samozřejmě nechce o práci přijít, pokud by se ohradil.

Dále musíme podotknout, že pro mladé lidi pod 18 let je opravdu těžké sehnat odpovídající brigádu v příbramském regionu. Většina lidí sežene brigádu díky rodině, přátelům nebo jiným známým. Pouze malé procento lidí sežene odpovídající práci pomocí internetu nebo inzerátů. Poptávka po brigádě značně převyšuje nabídku, také

proto mladí lidé přistupují na práce a podmínky, na které by normálně nepřistoupili. Ovšem není se čemu divit. Zaměstnavatelé, kteří přijmou na brigádu člověka mladšího 18 let, se tím zavazují k dodržování několika speciálních pravidel, omezení a povinností, která s sebou zaměstnávání mladistvých přináší. Proto ve většině případů raději zaměstnají člověka dospělého, o kterého nemusí tolik „pečovat“. A tím se opět zmenšuje nabídka brigád a na mladé lidi zůstávají práce, které vesměs nikdo dělat nechce.

Důležité je také zmínit, že práce v mladém věku s sebou přináší spoustu zkušeností, které se poté často hodí v budoucím povolání a to nejenom práce v kolektivu, ale také práce ve stresu a umění komunikace. I budoucí zaměstnavatelé se při přijímacích pohovorech často ptají na praxi, kterou uchazeč někdy dělal, a většinou raději dávají přednost lidem, kteří již mají nějakou zkušenost s prací, než lidem, kteří nikdy nepracovali. Díky práci v mladém věku si také člověk vytvoří spoustu nových a užitečných kontaktů, které se mu v budoucnu mohou hodit.

Aby zkušenosti mladých lidí a dětí z brigádnických prací byly co nejlepší, je potřeba se o tuto problematiku zajímat. Odstranění problémů by mělo být na prvním místě. Měly by se například zavést častější kontroly podniků, které zaměstnávají mladistvé, popřípadě vytvořit nějakou organizaci, která by mladé lidi se zájmem o práci shromažďovala a pomáhala jim najít odpovídající a bezproblémové zaměstnání.

Jedním z dílčích cílů této práce je zainteresování veřejnosti, aby se začala více zajímat o tento problém, protože brigádu jednou může hledat i jejich dítě a je určitě v jejich zájmu, aby se dítě neselekávalo s neblahými jevy.

LITERATURA

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

CIPRO, Miroslav. Děti a dospělí. In *Výchova a práva dítěte na prahu tisíciletí*. Sborník příspěvků z 8. konference ČPdS. Brno: KONVOJ, 2000.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2005. ISBN 80-7273-111-4.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Kvalita života. In *Kvalita života*. Sborník příspěvků NEKOLOVÁ, Markéta. *Průběh a efekty implementace vybraných pracovníprávních směrnic EU v ČR*. 1. vydání. Praha VÚSPV, 2010. 56 s. ISBN 978-80-7416-058-5.

SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce – komentář* (ke starému zákoníku práce). 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 978-80-7400-317-2.

STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti – komentář*. Brno: Nakladatelství Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě zaměstnávání mladistvých. In *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 1. Praha: Orac. ISSN 1211 -1139.

VEBER, Jaromír, SRPOVÁ, Jitka a kol. *Podnikání malé a střední firmy*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 320 s. ISBN 978-80-247-2409-6.

VLÁDA ČR. *Druhá periodická zpráva o plnění závazků plynoucích z mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. Praha, 2007. 117 s. Bez ISBN.

Internetové zdroje

BŮŽEK, Antonín. *Století dítěte a práva dítěte*. [online]. 2011. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://dcicz.org/userfiles/file/sdpd.pdf>

FULLCOM. *Metodická informace 015/12/2004. Zákon o zaměstnanosti*. [online]. 2009. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: http://www.fullcom.cz/metodiky/015_12_04.pdf

MARCISZOVÁ, Alice. *Zákonem stanovené pracovní podmínky mladistvých*. [online]. 2010. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/pracovni-podminky-mladistvych>

MPSV ČR. *Péče o zaměstnance. Pracovní podmínky mladistvých*. [online]. 2012. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB053#XI.4.3.1>

ŠUBRT, Bořivoj. *Přešitý zákoník práce*. [online]. 2007. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-22058610>

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zaměstnávání mladistvých brigádníků*. [online]. 2010. [cit. 2012.02-08]. Dostupné z: <http://www.dashofer.cz/7/0/zamestnavani-mladistvych-brigadniku-cid239717/>

Legislativní dokumenty

Směrnice

EU. SMĚRNICE Rady EU č. 94/33/ES z 22. 6. 1964, o ochraně mladistvých při práci.

Úmluvy

ČESKO. ÚMLUVA MOP č. 77, o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání v průmyslu z roku 1946, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 23/1981 Sb.

ČESKO. ÚMLUVA MOP č. 78, o lékařském vyšetření způsobilosti dětí a mladistvých k zaměstnání neprůmyslovými pracemi z roku 1946, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 24/1981 Sb.

EU. ÚMLUVA MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce z roku 1999, ve Sbírce mezinárodních smluv publikovaná pod č. 90/2002 Sb.

EU. ÚMLUVA MOP č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání z roku 1976, ve Sbírce mezinárodních smluv publikovaná pod č. 24/2008 Sb.

ČESKO. ÚMLUVA o právech dítěte z roku 1989, ve Sbírce zákonů publikována pod č. 104/1991 Sb.

Zákony

ČESKO. ZÁKON č. 408/1995 Sb., zákon o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

ČESKO. ZÁKON č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

ČESKO. ZÁKON č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

ČESKO. ZÁKON č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v aktuálním znění.

ČESKO. ZÁKON č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktuálním znění.

Vyhlášky

ČESKO. VYHLÁŠKA MZ č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána všem ženám a mladistvým.

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

Nařízení

ČESKO. NAŘÍZENÍ vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb.

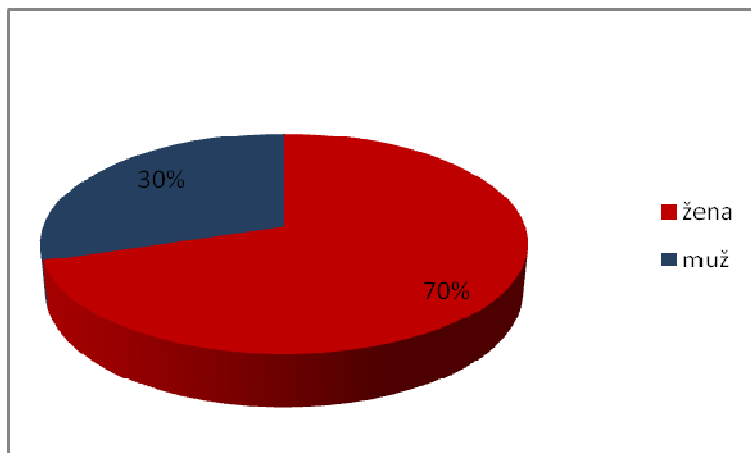
Ostatní dokumenty

EU. Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, uveřejněná ve Vybraných deklaracích Valného shromáždění OSN pod č. 1/1948.

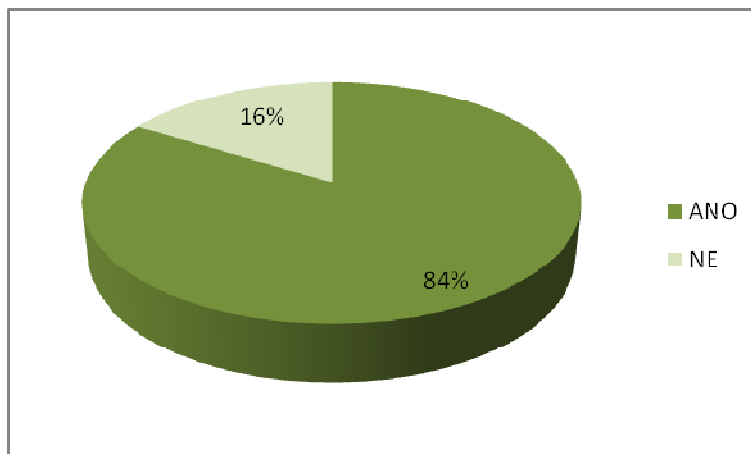
EU. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1976, Sbírka zákonů publikován pod č. 120/1976 Sb., čl. 10.

PŘÍLOHY

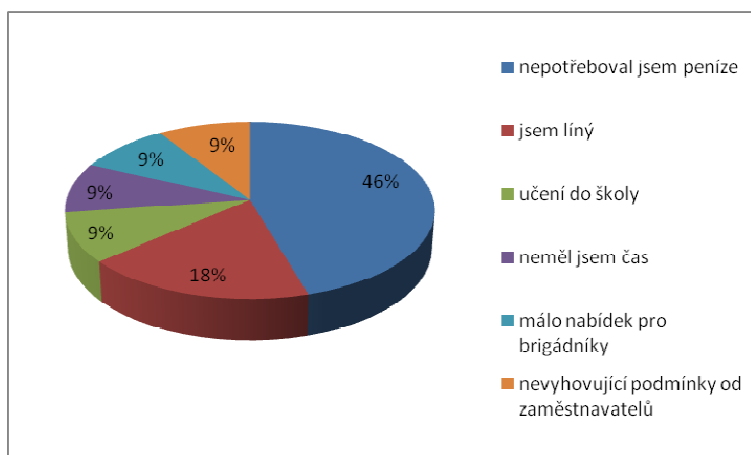
Graf č.1



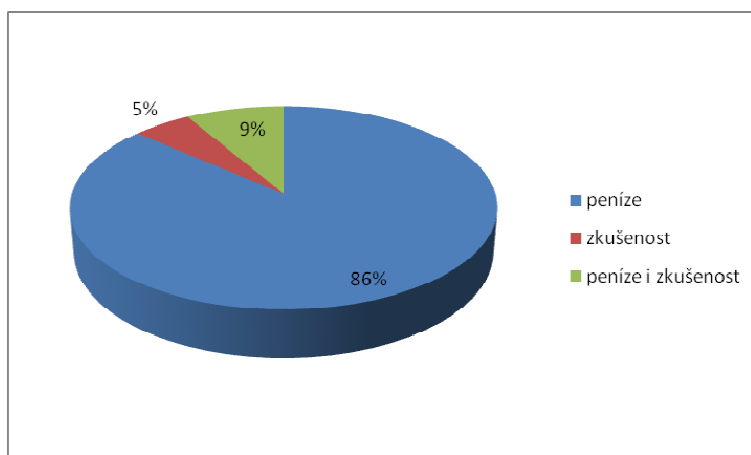
Graf č.2



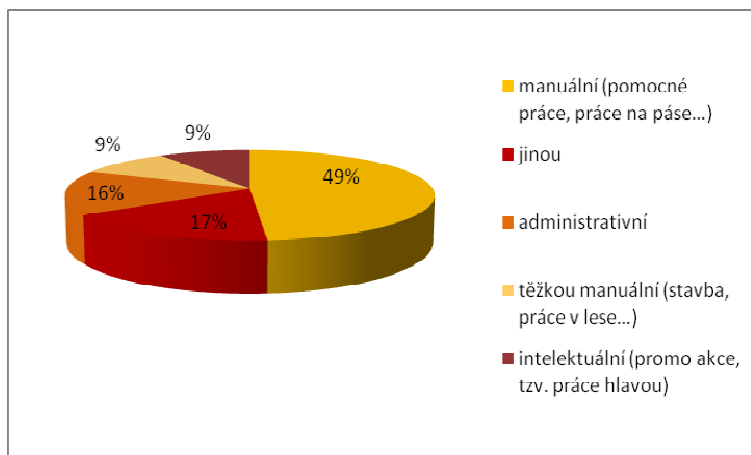
Graf č.3



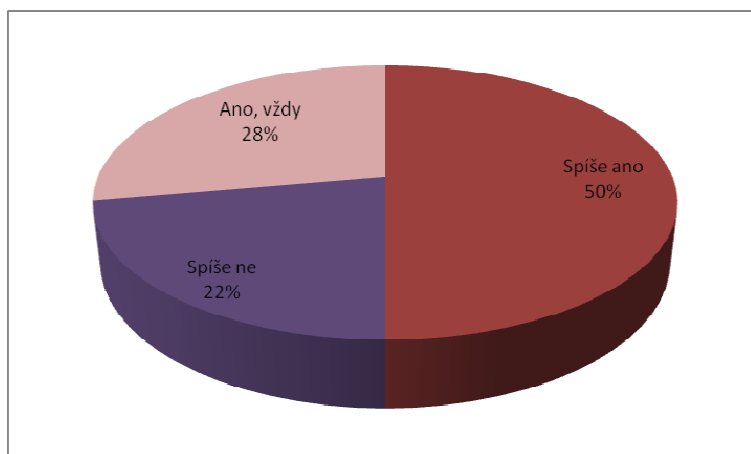
Graf č.4



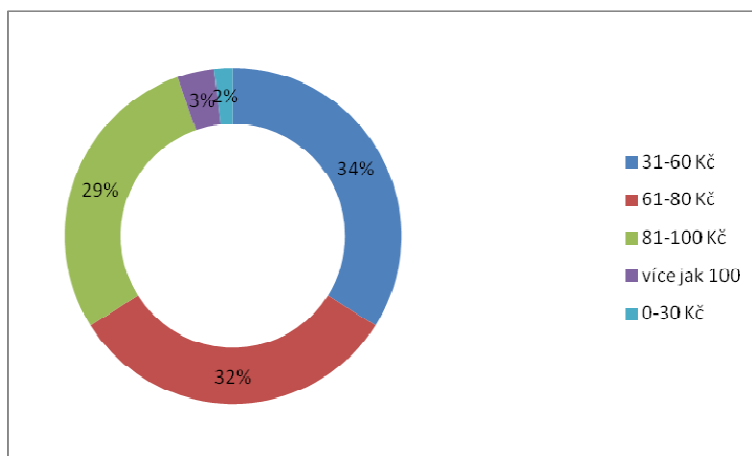
Graf č. 5



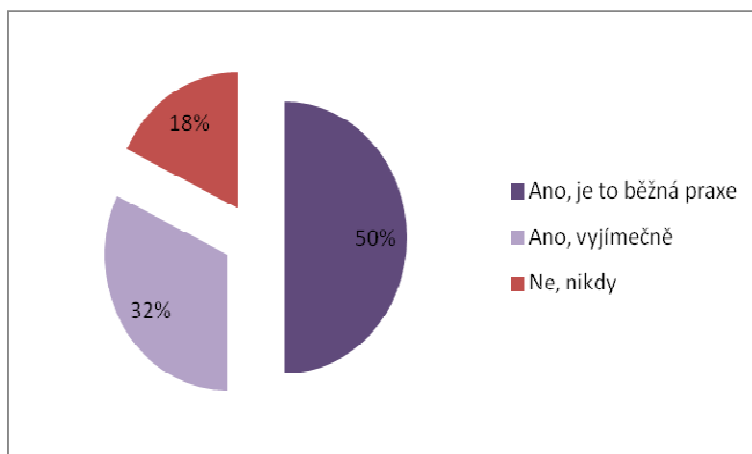
Graf č.6



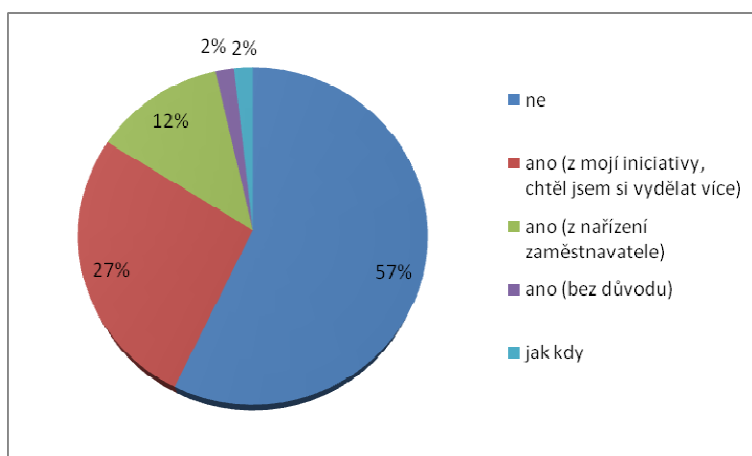
Graf č.7



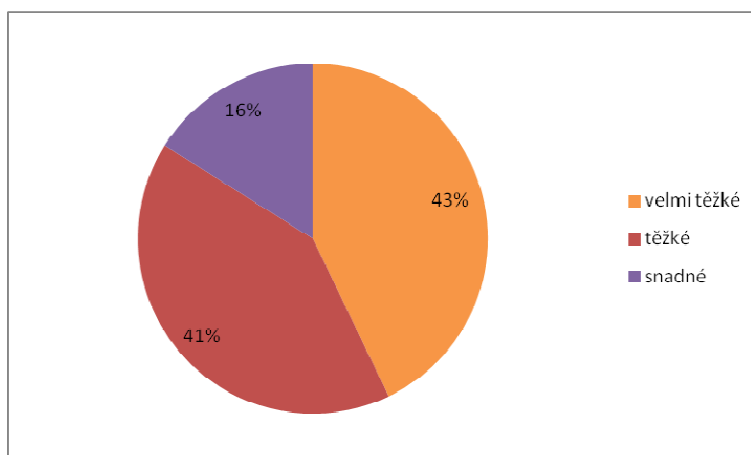
Graf č.8



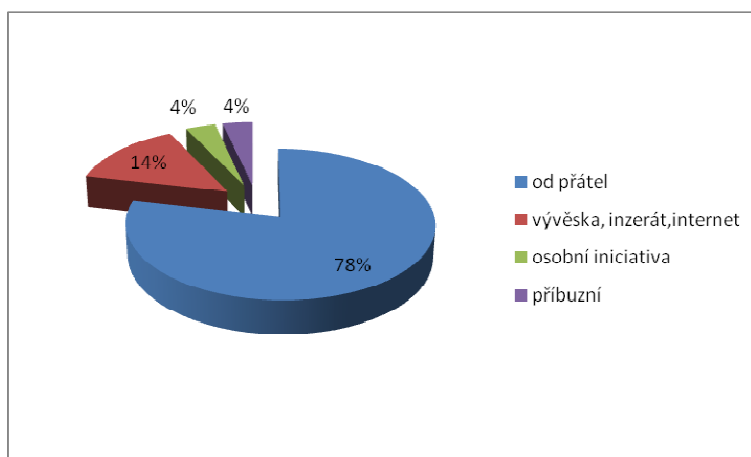
Graf č.9



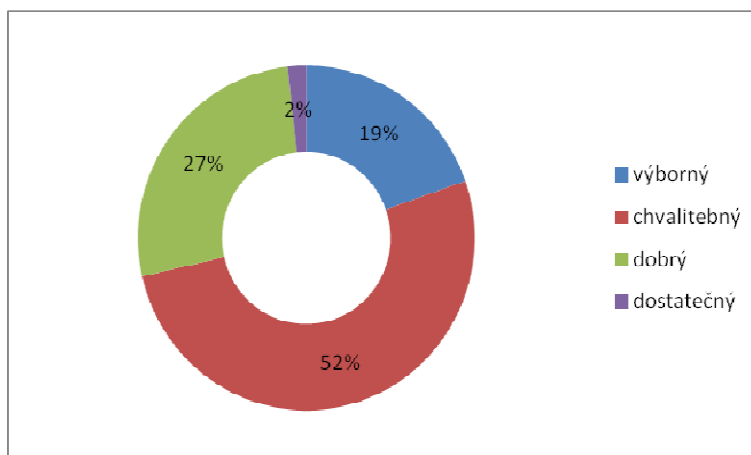
Graf č.10



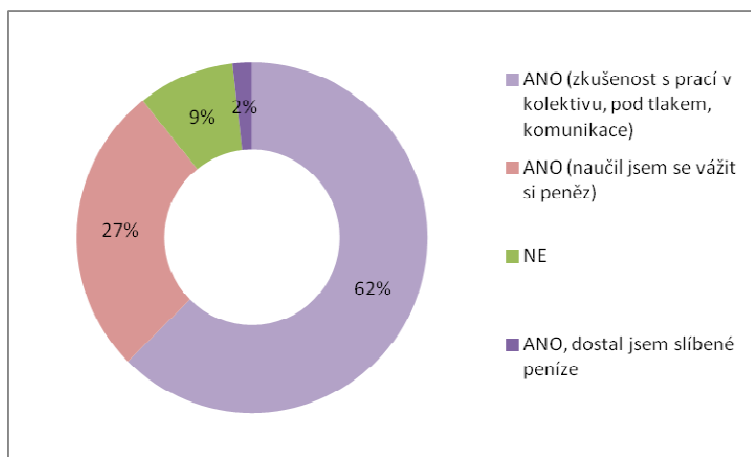
Graf č.11



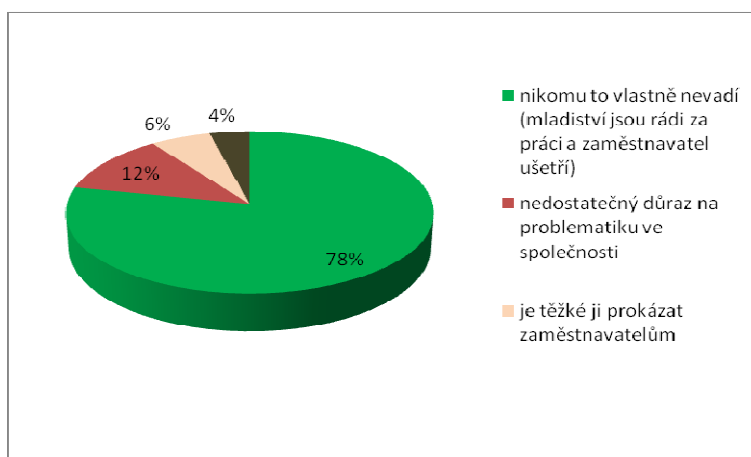
Graf č.12



Graf č.13



Graf č.14



Tabulka č.1

před směrnicí	po směrnici
pracovní podmínky mladistvých upraveny ZP podle konvence MOP	pracovní podmínky mladistvých upraveny ZP podle konvence MOP a směrnice EU; pouze mírné změny dosavadní regulace
týdenní pracovní doba mladistvých do 16 let nesmí překročit 40 hodin; tj. 8 hodin denně	týdenní pracovní doba mladistvých do 16 let nesmí překročit 30 hodin; tj. 6 hodin denně
přestávka na jídlo a oddech mladistvého zaměstnance po 5 hodinách práce	přestávka na jídlo a oddech mladistvého zaměstnance po 4,5 hodinách práce
zákon zakazuje práci dětí; výkon dětské práce v povolených oblastech upraven v občanském zákoníku bez jakýchkoliv omezení pracovní doby	zákon zakazuje práci dětí; výkon dětské práce v povolených oblastech striktně upraven na základě směrnice v zákonu o zaměstnanosti včetně úpravy pracovní doby a doby odpočinku

Dotazníkové šetření

Zaměstnávání dětí a mladistvých

Tento dotazník slouží ke zjištění názorů a zkušeností veřejnosti na téma zaměstnávání dětí a mladistvých, dotazník je určen lidem do 21 let. Všechny data, která budou uvedena v tomto dotazníku, budou použita do statistiky v bakalářské práci.

Děkuji za vyplnění

Matěj Prajzler

1. Jste muž nebo žena?

muž žena

2. Pracoval jste někdy do svých 18. let (Ať na brigádě nebo v trvalém zaměstnání?)

ANO NE

3. Proč jste nepracoval?

- nepotřeboval jsem peníze
- jsem líný
- učení do školy
- neměl jsem čas
- málo nabídek pro brigádníky
- nevyhovující podmínky od zaměstnavatelů

4. Proč jste zaměstnání/ brigádu (dále jen brigáda) vyhledal?

- peníze
- zkušenost
- peníze i zkušenost

5. Jakou práci jste vykonával?

- manuální (pomocné práce, práce na páse)
- jinou
- administrativní
- těžkou manuální (stavba, práce v lese...)
- intelektuální (promo akce, tzv. práce hlavou)

6. Pokud jste uvedl manuální těžkou práci, byly vždy dodrženy zásady bezpečnosti práce? (ochranné pomůcky, pojištění)

Ano, vždy Spíše ano Spíše ne

7. Jaké bylo vaše platové ohodnocení? (v čisté mzdě za hodinu práce, pokud bylo více brigád uveďte přibližný průměr všech)

- 31- 60 Kč
- 61-80 Kč
- 81-100 Kč
- více jak 100 Kč
- 0-30 Kč

8. Setkali jste se někdy u sebe nebo u známých v této věkové skupině s prací „na černo“? (bez smlouvy)

- Ano, je to běžná praxe Ano, výjimečně Ne, nikdy

9. Setkali jste se někdy s porušováním pracovní doby?

- Ne Ano (z mojí iniciativy, chtěl jsem si vydělat více)
 Ano (z nařízení zaměstnavatele) Ano (bez důvodu)
 Jak kdy

10. Myslíte si, že Vám pracovní zkušenost prospěla v budoucím životě?

- ANO (zkušenost s prací v kolektivu, pod tlakem, komunikace)
 ANO (naučil jsem se vážit si peněz)
 NE
 ANO, dostal jsem slíbené peníze

11. Kde jste si našel brigádu?

- od přátel
 vývěska, inzerát, internet
 osobní iniciativa
 příbuzní

12. Jak je podle Vás těžké sehnat v dnešní době brigádu v příbramském regionu?

- velmi těžké středně těžké snadné

13. Jak byste ohodnotili chování Vašeho zaměstnavatele vůči Vám?

- výborný chvalitebný dobrý dostatečný

14. Proč myslíte, že je práce „na černo“ u mladistvých tak oblíbená?

- nikomu to vlastně nevádí (mladiství jsou rádi za práci a zaměstnavatel ušetří)
 nedostatečný důraz na problematiku ve společnosti
 je těžké ji prokázat zaměstnavatelům
 děti a mladiství jsou špatně chráněni zákonem