

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Zaměstnanci ve věku 15-18 let v pracovním právu

Lucie Bínová

**Bakalářská práce
2014**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie Bínová**
Osobní číslo: **E10723**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Zaměstnanci ve věku 15-18 let v pracovním právu**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se věnuje specifikům, která právní úprava pracovního práva spojuje se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců (15-18 let). Cílem práce by mělo být vytvoření metodiky pro studenty ZŠ a SŠ pro jejich lepší orientaci v pracovněprávních vztazích.

Zásady:

- Pracovní poměr, jeho právní úprava a zásady.
- Specifika pracovního poměru mladistvých zaměstnanců.
- Průzkum pracovněprávních znalostí studentů ZŠ a SŠ.
- Zpracování metodiky pro lepší orientaci studentů ZŠ a SŠ v pracovním právu.

Rozsah grafických prací: —

Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-672-5.

GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

KASÍKOVÁ, H., VALIŠOVÁ, A. a kol. Pedagogika pro učitele. 2. rozš. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 80-2473-357-9.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. Zaměstnávání: občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7263-277-9.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.


Vedoucí bakalářské práce:


JUDr. Martin Šmíd


Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 1. října 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2014


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce panu JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Děkuji také celé své rodině za jejich plnou podporu.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se v teoretické části věnuje pracovnímu právu a specifickým, která legislativa spojuje se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců (15-18 let). Praktická část této práce je zaměřena na průzkum pracovněprávních znalostí žáků ZŠ a SŠ formou dotazníkového šetření. Hlavním cílem bakalářské práce je vytvořit metodiku pro lepší orientaci žáků v tomto odvětví, založenou na teoretické části a výsledcích výzkumu.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní právo, mladiství, metodika, pracovní poměr.

TITLE

Employees 15 to 18 aged in labor law

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with labor law and the specifics of that legislation of young employees employment in the theoretical part. The practical part of the thesis is focused on a questionnaire survey of labor skills of primary school pupils and secondary school students. Principal aim of the bachelor thesis is to create the methodology for better orientation of students in this sector based on the theoretical part and the results of this survey.

KEYWORDS

Labor law, juveniles, methodology, employment.

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 TEORETICKÁ ČÁST	12
1.1 PRACOVNÍ POMĚR, JEHO PRÁVNÍ ÚPRAVA A ZÁSADY	12
1.1.1 <i>Prameny pracovního práva</i>	12
1.1.2 <i>Práce jako předmět pracovního práva</i>	13
1.1.3 <i>Subjekty pracovního práva</i>	14
1.1.4 <i>Základní pilíře zákona.....</i>	15
1.1.5 <i>Základní zásady pracovněprávních vztahů.....</i>	15
1.1.6 <i>Pracovní poměr</i>	17
1.1.7 <i>Druhy pracovněprávních vztahů.....</i>	18
1.1.8 <i>Postup před vznikem pracovního poměru</i>	19
1.1.9 <i>Vznik pracovního poměru.....</i>	20
1.1.10 <i>Skončení pracovního poměru</i>	21
1.1.11 <i>Pracovní doba a doba odpočinku</i>	22
1.1.12 <i>Přestávka v práci</i>	23
1.1.13 <i>Práce přesčas.....</i>	23
1.1.14 <i>Noční práce.....</i>	24
1.1.15 <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....</i>	24
1.1.16 <i>Odměňování za práci.....</i>	26
1.2 SPECIFIKA PRACOVNÍHO POMĚRU MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ	27
1.2.1 <i>Pracovněprávní způsobilost.....</i>	27
1.2.2 <i>Skončení pracovního poměru</i>	27
1.2.3 <i>Délka pracovní doby.....</i>	28
1.2.4 <i>Doba odpočinku a přestávky v práci.....</i>	28
1.2.5 <i>Práce přesčas.....</i>	29
1.2.6 <i>Noční práce.....</i>	29
1.2.7 <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....</i>	29
1.2.8 <i>Práce zakázané mladistvým</i>	30
1.2.9 <i>Lékařské prohlídky mladistvých zaměstnanců</i>	31
1.2.10 <i>Hmotná odpovědnost.....</i>	31
1.3 ZÁSADY PŘI ZPRACOVÁVÁNÍ PÍSEMNÝCH METODICKÝCH MATERIÁLŮ.....	31
1.3.1 <i>Přípravná fáze pro tvorbu metodického materiálu</i>	32
1.3.2 <i>Stanovení cílů</i>	32
1.3.3 <i>Metody práce s tištěným textem.....</i>	33
2 PRAKTICKÁ ČÁST.....	34
2.1 PŘÍPRAVNÁ FÁZE PRO TVORBU METODIKY.....	34

2.1.1	<i>Rozhodnutí, jaké oblasti bude věnována pozornost.....</i>	34
2.1.2	<i>Zmapování aktuální situace v dané oblasti</i>	34
2.1.3	<i>Vyhodnocení výsledků analýzy situace</i>	34
2.1.4	<i>Plán – stanovení cílů metodiky.....</i>	40
2.2	OBSAH METODIKY PRO MLADISTVÉ	41
2.2.1	<i>Proč je dobré něco vědět o pracovním právu?</i>	41
2.2.2	<i>Slovníček základních pojmů:.....</i>	41
2.2.3	<i>Pracovní právo.....</i>	42
2.2.4	<i>Práce jako předmět pracovního práva</i>	42
2.2.5	<i>Kdy se mohu stát zaměstnancem?</i>	43
2.2.6	<i>Druhy pracovněprávních vztahů.....</i>	43
2.2.7	<i>Jak začít pracovní poměr?</i>	44
2.2.8	<i>Před uzavřením pracovní smlouvy.....</i>	45
2.2.9	<i>Jak skončit pracovní poměr?</i>	46
2.2.10	<i>Zvláštní pracovní podmínky pro mladistvé.....</i>	47
	ZÁVĚR	49
	POUŽITÁ LITERATURA.....	50
	SEZNAM PŘÍLOH	52

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Graf znalostí žáků ZŠ o způsobilosti být zaměstnancem.....	36
Obrázek 2: Graf znalostí žáků SŠ o způsobilosti být zaměstnancem.....	39

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

čl.	článek
ČR	Česká republika
LPS	Listina základních práv a svobod
SŠ	střední škola
Úst	Ústava České republiky
ZP	zákoník práce
ZŠ	základní škola

ÚVOD

Pracovní právo by se mohlo zdát běžnému člověku jako vzdálený a čistě teoretický pojem. Ve skutečnosti je to však oblast legislativy, která ovlivňuje podstatnou část našich životů. Každý občan, který je nebo se chce stát zaměstnancem, by měl rozumět základním pojmům pracovního práva, vědět, jak pracovní vztah vzniká a zaniká a znát své základní práva a povinnosti. Bohužel se však v praxi zaměstnanci s těmito znalostmi obvykle seznamují až při svých prvních zaměstnáních místo toho, aby byli připraveni předem.

O to více se tento nedostatek může projevit u mladých lidí, kteří si často své první zaměstnání hledají až po studiích a přicházejí tím o cenné roky zkušeností. Snižují tak i svůj pracovní potenciál pro budoucnost. Naopak informovaný mladý člověk, který získává praxi již od 15 let, může mít konkurenční výhodu při ucházení se o pracovní místo.

Vybrala jsem si téma „Zaměstnanci ve věku 15-18 let v pracovním právu“, protože si myslím, že se jedná o velice zajímavou oblast pracovního práva a protože mám vzhledem ke svému věku blízko k mladistvým. Vím, jak může být obtížné se v pracovním právu zorientovat, a chtěla bych mladým lidem pomoci sbírat informace o tom, jakým způsobem mohou začít vydělávat a získat potřebnou praxi.

Zároveň si myslím, že legislativa je živé odvětví s velkým množstvím změn. Proto je potřeba neustále aktualizovat poskytované informace. V roce 2012, tedy před dvěma lety, byly v zákoníku práce provedeny nemalé změny, stejně tak se letos změny občanského zákoníku dotkly právní úpravy pracovněprávních vztahů mladistvých.

Svou práci jsem rozdělila na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části se budu zabývat právní úpravou pracovního vztahu, specifiky pracovního poměru mladistvých zaměstnanců a zásadami při zpracovávání písemných metodických materiálů. V praktické části se budu věnovat především dotazníkovému šetření pro zjištění informovanosti žáků základních a středních škol v oblasti pracovního práva a vypracování metodiky pro mladistvé, což je zároveň i cílem mé bakalářské práce.

Cílem práce je tedy vytvoření metodiky pro žáky ZŠ a SŠ pro jejich lepší orientaci v pracovněprávních vztazích.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Pracovní poměr, jeho právní úprava a zásady

1.1.1 Prameny pracovního práva

Právní řád České republiky, který patří ke kontinentálnímu typu právní kultury, je založen na právu psaném a je tvořen zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Úst, a nálezy Ústavního soudu, kterými zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení. Od 1. května 2004 platí v České republice také prameny evropského komunitárního práva (na základě Smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii), přičemž významná část tzv. *acquis communautaire* je implementována do zákoníku práce a dalších právních předpisů.

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony. Za nejdůležitější z nich je třeba považovat *zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky* a Listinu základních práv a svobod.

Listina základních práv a svobod v řadě svých článků obsahuje úpravu práv a svobod, které jsou výchozí pro postavení stran pracovního procesu.

V obecných ustanoveních je stanoveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Pro individuální pracovní právo má dále význam čl. 9 LPS, kde je zakotveno, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Hlava čtvrtá se pak zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Je v ní obsaženo právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.¹ Mladiství a osoby zdravotně

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 54 – 55.

postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání.²

Vlastní úprava pracovního práva je obsažena především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce.³

1.1.2 Práce jako předmět pracovního práva

Jádrem individuálního pracovního práva je práce jako lidská činnost, ne však v plném rozsahu (např. lidská práce vykonávaná ve vlastní domácnosti právní regulaci nepodléhá). Předmětem pracovního práva je lidská práce tehdy, je-li využívána jako výrobní faktor, který slouží k uspokojování fyzických, ale i duševních potřeb. Lidská práce však – aby mohla být předmětem právní úpravy pracovního práva – musí splňovat určité znaky, které naplňují pojem „závislá práce“. V současné době lze definici závislé práce nalézt v ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Podle uvedeného vymezení jsou znaky závislé práce následující:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- osobní výkon práce ze strany zaměstnance,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- jménem zaměstnavatele,
- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- v pracovní době,
- na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě
- na náklady zaměstnavatele a
- na odpovědnost zaměstnavatele.⁴

Základním znakem, který charakterizuje závislou práci a odlišuje ji od využití lidské práce v jiných oblastech (občanskoprávní či obchodněprávní), je závislost a nesamostatnost této

² Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 55.

⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 13 – 14.

práce. Uvedený znak je vyjádřen v tom, že zaměstnavatel vystupuje jako řídicí subjekt a zaměstnanec je subjektem podřízeným (řízeným), který koná práci podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnavatel řídí a organizuje pracovní proces a zaměstnanec postupuje podle jeho pokynů. Tento znak závislé práce je kolísavý, protože stupeň bezprostředního řízení může být volnější (např. práce vědeckého pracovníka) nebo naopak velmi tuhý (např. práce dělníka při výrobě). Závislost a nesamostatnost práce je vyjádřena i tím, že zaměstnanec koná práci jménem zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele. I když je nutno podotknout – v souladu s tezí, že všechny znaky jsou stejně důležité – v současné době se prostorový charakter pracovního závazku rozvolňuje a nemůžeme jednoznačně tvrdit, že stálým znakem závislé práce je výkon práce na pracovišti zaměstnavatele.

Dalším důležitým znakem závislé práce je osobní výkon práce. Zaměstnanec se při výkonu práce nemůže nechat zastoupit, svůj pracovní vztah nemůže převést na jiný subjekt.

Závislá práce je charakterizována dále tím, že se jedná o úplatný výkon práce, zaměstnanec se nemůže platně předem vzdát svého práva na mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci.⁵

1.1.3 Subjekty pracovního práva

Stranami individuálních pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby právnické, tak fyzické.

V případě základního pracovněprávního vztahu, jehož jednou smluvní stranou je zaměstnavatel a druhou smluvní stranou je zaměstnanec, může být zaměstnavatel jak osoba fyzická, tak osoba právnická, zaměstnancem pak může být pouze osoba fyzická.

Smluvními stranami individuálních pracovněprávních vztahů mohou být pouze ti, kteří mají pracovněprávní subjektivitu, kterou můžeme považovat za soubor vlastností požadovaných právem, které jsou předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností.

V pracovním právu lze u subjektivity rozlišovat základní složky:

- mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích (způsoblost k právům a povinnostem),

⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 14.

- moci právním jednáním nabývat oprávnění a zavazovat se (způsobilost k právnímu jednání),
- mít právo uplatňovat své nároky u soudu (procesní způsobilost),
- nést odpovědnost za vlastní (právo porušující) jednání (delikt ní způsobilost).⁶

1.1.4 Základní pilíře zákona

Prvním z uvedených pilířů je přístup k aplikaci legislativní normy shrnutý do zásady: „**Co není zakázáno, je dovoleno.**“ Toto konstatování v právní praxi označujeme též frází „možnost odchýlit se od zákoníku práce“. Nový ZP tak umožňuje právě tuto možnost odchýlení, tedy sjednání si odlišných či nedefinovaných práv zákonem. Při využití tohoto principu však nikdy nesmí dojít k poškození či odepření práv zaměstnance, která mu ZP přiznává. ZP tak sám stanoví v § 363 odst. 2, ve kterých případech odchýlení od zákona není možné.

Druhým pilířem je již zmíněný pojem závislá práce. V § 2 ZP definuje podmínky, které přesně vymezují to, co je za závislou práci považováno. Nepřímo tak toto ustanovení ruší již dříve obecně prezentovaný zákaz tzv. švarcsystému. Pilíř je tedy postaven na definici závislé práce, která může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu.

Třetí pilíř je postaven na principu delegace. Zde se dostáváme k základnímu východisku, kdy pokud ZP v platném znění neobsahuje dané ustanovení, pak teprve lze podpůrně využít ustanovení občanského zákoníku. V praxi to pak znamená, že již nevyužíváme občanský zákoník v pracovněprávní praxi jen v případech, kdy tak stanoví ZP, ale v případech, kdy ZP danou problematiku neřeší nebo kdy ZP tato ustanovení nemá.⁷

1.1.5 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Uváděné zásady pracovních vztahů vytyčují obecné základy pracovního práva jakožto součásti práva soukromého. V rámci dosahování základních cílů pracovněprávních vztahů by

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 72-73.

⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro nepráv níky: rozbor y vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzor y a příklad y*. První vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 18-19.

pak měly právě tyto základní zásady tvořit primární právní východiska, která deklarují požadovaný přístup v organizaci práce zaměstnance, ve vytváření žádoucích pracovních podmínek a v problematice ochrany zaměstnance při práci.

Rozlišujeme tedy těchto pět základních zásad pracovněprávních vztahů:

- **Zvláštní zákonná ochrana zaměstnance**

Je stále trvající ochrana zaměstnance jako smluvní strany se slabším postavením v rámci vnímání pracovněprávních vztahů. Toto slabší postavení vyplývá z toho, že i přestože jsou smluvní strany rovnocennými partnery v rámci uzavírání pracovněprávních vztahů, zaměstnanec pak koná závislou práci ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli na jeho pokyn, a podobně.

- **Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce**

Smluvní strany pracovněprávních vztahů v souladu s touto zásadou dbají na zajištění a dodržování příslušných bezpečnostních předpisů a jejich dodržování je postaveno na výchozí úrovni samozřejmosti.

- **Spravedlivé odměňování zaměstnance**

Tato zásada reflektuje na základní pravidlo v rámci zdržení se diskriminačního přístupu. Apeluje na dodržení respektování základní zásady rovného přístupu v odměňování „za stejnou práci stejnou mzdu“.

- **Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**

Být si vědom nejen svých práv, ale i povinností, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a toto promítat do základního přístupu v pracovněprávních vztazích z pohledu dobrých mravů.

- **Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

Respektovat a zajistit rovné příležitosti a stejně tak dodržovat zákaz a minimalizovat jakékoliv projevy diskriminačního jednání by mělo být základním předpokladem v rámci pracovněprávních vztahů.⁸

⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 19-20.

1.1.6 Pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich smluvní strany jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností.

Pracovněprávní vztahy můžeme charakterizovat podle jejich prvků, jimiž jsou:

- subjekty,
- obsah,
- objekt.

Subjekty právních vztahů rozumíme jejich smluvní strany (fyzické osoby, právnické osoby a stát), kteří jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností.

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti jejich stran. Pro většinu pracovněprávních vztahů je typické, že jejich obsah netvoří jen jedna dvojice práv a povinností, je složitější, každému ze subjektů přísluší jak řada objektivních práv, tak i řada právních povinností.

Objektem pracovněprávních vztahů je cílené chování smluvních stran, účel, pro který do těchto právních vztahů vstupují. Vzhledem k možné specifikaci tohoto cíle je objekt právního vztahu využíván jako diferenciativní kritérium pro třídění pracovněprávních vztahů na jednotlivé druhy.⁹

Tedy vzhledem k tomu, že jsou možné různé druhy účasti v pracovním procesu – výkon práce dosahuje rozdílné intenzity, popřípadě subjekty mají některá specifická práva a povinnosti, můžeme základní pracovněprávní vztahy členit na:

- pracovní poměr,
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
 - o právní vztah založený dohodou o provedení práce,
 - o právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti,

⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 87-88.

- služební poměr¹⁰

1.1.7 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovní poměr

Pracovní poměr je pracovně-právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zakládá se pracovní smlouvou a vzniká dnem nástupu do práce.

Po nástupu do práce má zaměstnanec i zaměstnavatel právo na zkušební dobu; ta je obvykle 3 měsíce od vzniku pracovního poměru. V této době může zaměstnanec i zaměstnavatel bez udání důvodu ukončit pracovní poměr.

Pracovní poměr je na dobu neurčitou, pokud není v pracovní smlouvě uvedena doba trvání nebo datum skončení pracovního poměru. Pokud je v pracovní smlouvě uvedeno datum ukončení pracovního poměru nebo doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou. U stejného zaměstnavatele může zaměstnanec pracovat na dobu určitou bez přerušování maximálně 3 roky a zaměstnavatel vám ji může maximálně 2x prodloužit - to však neplatí pro důchodce, u sezónních prací a u práce přes agenturu.¹¹

Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je asi nejvyužívanější způsob uzavření práce u brigád. DPP může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 150 hodin ročně. Zaměstnanec může za jeden kalendářní rok pro jednoho zaměstnavatele odpracovat právě zmíněných 150 hodin.

Dohoda se nově uzavírá vždy písemně. Neexistuje zde zkušební lhůta. Spolupráce tedy může být ukončena zaměstnavatelem i z vaší strany kdykoli a bez udání důvodu. To, že se u

¹⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. (str. 89)

¹¹ *Cic: Již 10 let společně s vámi* [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html>.

této dohody neodvádí sociální a zdravotní pojištění, je jedním z důvodů, proč je mezi zaměstnavateli hodně využívána.¹²

Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda se již více podobá klasické pracovní smlouvě. Zaměstnavatel ji s fyzickou osobou uzavírá, je-li předpoklad déle trvající pracovní činnosti. Na jejím základě nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, práce může být sjednána maximálně na poloviční pracovní úvazek.

Dohoda musí být uzavřena písemně a mimo jiné se v ní uvádí i doba, na kterou se uzavírá, tj. může v ní být uzavřena jak na dobu určitou tak neurčitou. Není-li již v dohodě stanoven způsob jejího ukončení, lze dohodu jednostranně bez udání důvodu s 15 denní výpovědní lhůtou zrušit. U této dohody se platbě sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanec nevyhne, což se samozřejmě projeví na výši jeho výplaty.¹³

1.1.8 Postup před vznikem pracovního poměru

Zákoník práce neupravuje příslib zaměstnání a neřeší ani obsazování pracovních míst na základě výběrového řízení. Vymezuje základní pravidla pro výběr fyzických osob (zaměstnanců) ucházejících se o konkrétní zaměstnání a postup zaměstnavatele při obsazování pracovního místa. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup.¹⁴

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁵

¹² *Studentské finance.cz: Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/pracovni-pomer/>.

¹³ *Studentské finance.cz: Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/pracovni-pomer/>.

¹⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 77.

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §30, odst. 2.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.¹⁶

1.1.9 Vznik pracovního poměru

Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru. Je dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Současně je také právním vyjádřením principu volby svobody zaměstnání, neboť umožňuje občanu vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby to odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům.

Obligatořními náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.¹⁷

Na rozdíl od předchozích obligatořních (povinných) náležitostí pracovní smlouvy jsou fakultativní náležitosti všechna ostatní ujednání, která se do návrhu pracovní smlouvy zapracují.

Obecně můžeme uvést výčet takových ujednání, která jsou zpravidla do pracovní smlouvy zapracována. Jsou jimi:

- zkušební doba,
- doba trvání pracovní smlouvy,
- práva a povinnosti smluvních stran,
- informační povinnost zaměstnavatele,

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §31.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 199.

- mzdové či platové podmínky,
- pracovní doba,
- souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty,
- souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy za poskytnuté stravenky, či za poskytnuté ochranné pracovní prostředky, které zůstávají zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru a nemají ještě ukončenou tzv. vynášecí dobu,
- konkurenční ujednání,
- ujednání o hmotné odpovědnosti a mlčenlivosti a další.¹⁸

1.1.10 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.
- (Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.)¹⁹

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon a k jeho uzavření je třeba souhlasu obou stran, zatímco výpověď je jednostranným právním úkonem, se kterým druhá strana nemusí souhlasit a většinou také nesouhlasí. Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti.²⁰

¹⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 33.

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §48, odst. 1, 2.

²⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 114.

Výpověď je jednostranným právním úkonem, kterým jedna smluvní strana pracovního poměru vyjadřuje kvalifikovaným projevem vůle úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhé smluvní strany pracovního poměru. Výpověď musí být vždy písemná, jinak je neplatná podle § 20 odst. 3 zákoníku práce. Výpověď musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Výpovědí může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.²¹ Právní úprava umožňuje, aby zaměstnanec dal z pracovního poměru výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zatímco zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce.²² Jsou jimi například:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí aj.

1.1.11 Pracovní doba a doba odpočinku

V rámci trvání pracovního poměru jako závazkového právního vztahu existujícího mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se střídají časové úseky pracovní a mimopracovní doby (doby odpočinku). Pracovní doba vystihuje ten časový prostor, ve kterém se realizuje jádro práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru, v první řadě povinnost zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele závislou práci podle jeho pokynů a právo zaměstnavatele disponovat s pracovní silou zaměstnance a práci mu přidělovat. Doba odpočinku naopak charakterizuje, že v jejím průběhu zaměstnanec pro zaměstnavatele nepracuje a zaměstnavatel nemá právo od něj výkon práce požadovat.²³

²¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce*: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 117.

²² Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB021>.

²³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 357.

Zákoník práce délku pracovní doby upravuje jako týdenní, nikoliv jako denní či měsíční. Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Jedná se o „čistou“ pracovní dobu. Délka pracovní doby je pro určité skupiny zaměstnanců zkrácena pod tuto hranici, a to v závislosti na druhu práce, na formě pracovního režimu nebo v závislosti na věku.²⁴

1.1.12 Přestávka v práci

Poměrně stabilní úprava stanovuje zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Může ji samozřejmě poskytnout dříve, avšak protože jde také o přestávku na oddech, nedávalo by její poskytnutí smysl. V případech, kdy zaměstnavatel nestanoví dobu čerpání přestávky, nemůže zaměstnanec „vzít právo do svých rukou“ a skončit směnu o 30 minut dříve s tím, že čerpá přestávku na jídlo a oddech.

Délka přestávky je zákonem zajištěná v délce nejméně 30 minut. Zaměstnavatel ji samozřejmě může stanovit v rozsahu mnohem delším (i s přihlédnutím k jeho provozním potřebám) nebo může přestávku rozvrhnout na několik částí s tím, že alespoň jedna část musí činit minimálně 15 minut. Je třeba zdůraznit, že jakákoliv část přestávky na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby. Je-li zaměstnanci rozvržena 8hodinová směna, z logiky věci dané pracovní dobou, je pracovní přestávka volným časem zaměstnance a může s ní libovolně nakládat.²⁵

1.1.13 Práce přesčas

Pozitivní vymezení definuje práci přesčas jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Podle negativního vymezení práce přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 249.

²⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 180.

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za zvláštních podmínek i na dny pracovního klidu. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být zkrácen na méně než 8 hodin. Práci přesčas lze nařídit pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Týdenní limit je 8 hodin u jednoho zaměstnance. Roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tj. v období od 1. 1. do 31. 12. V rámci stanoveného týdenního a ročního limitu lze zaměstnanci nařídit práci přesčas a zaměstnanec je povinen práci přesčas konat. Práce přesčas může být nařizována před počátkem pracovní doby nebo po skončení pracovní doby. Vždy však v době odpočinku zaměstnance.²⁶

1.1.14 Noční práce

Noční práce je práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se pro tyto účely rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.²⁷

1.1.15 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

BOZP představuje souhrn práv a povinností jak smluvních stran pracovního procesu, tak orgánů pověřených dozorem, jakož i právních institutů, směřujících k zajištění BOZP.²⁸

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 255.

²⁷ SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Noční práce* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&levelid=PR_118.HTM.

²⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 542.

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě těchto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění.²⁹

Rizikovými faktory jsou zejména faktory fyzikální (například hluk, vibrace), chemické (například karcinogeny), biologické činitele (například viry, bakterie, plísně), prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky (například extrémní chlad, teplo a vlhkost).

Nelze-li výskyt biologických činitelů a překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů vyloučit, je zaměstnavatel povinen omezovat jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními, kterými jsou zejména úprava pracovních podmínek, doba výkonu práce, zřízení kontrolovaných pásem, používání vhodných osobních ochranných pracovních prostředků nebo poskytování ochranných nápojů.

Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky.

V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.

Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.³⁰

Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na pro zaměstnance srozumitelnou informaci o opatřeních na ochranu před jejich působením.

²⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 545.

³⁰ *Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/topics/bozp.php>.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob.

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.³¹

1.1.16 Odměňování za práci

Mzda, plat a odměny z dohod jsou zákoníkem postaveny na jednu rovinu, a proto jsou vesměs i přes jejich podstatnou rozdílnost řešeny společnými ustanoveními. Přestože jsou řešeny společnými ustanoveními, musíme si uvědomit, že všechny tři termíny vyjadřují rozdílné příjmové skupiny, podléhají rozdílnému nároku na ně, výplatě, proto jsou v praxi aplikovány rozdílné postupy.

Mzdou je myšleno jednak peněžité plnění, ale také nepeněžní plnění ve formě naturální mzdy. Mzdou jsou většinou odměňováni zaměstnanci zaměstnavatelů z podnikatelské sféry. Pokud zaměstnavatel stanoví mzdu zaměstnance, není omezován při její tvorbě a skladbě zákonem, může tedy volit jakoukoliv její formu. Zda zvolí hodinovou, měsíční či úkolovou mzdu je jen v kompetenci zaměstnavatele. Rovněž tak její výše je většinou smluvní. Další složky mzdy ve smyslu prémie, odměn, bonusů a dalších zvýhodnění zaměstnance je rovněž v gesci zaměstnavatele. Také prvotní stanovení pevné a pohyblivé části mzdy určuje zaměstnavatel.

Plat je peněžité plnění za práci zaměstnance, jehož zaměstnavatelem je státní organizace (definována ustanovením § 109 odst. 3 pracovního zákona). Jedná se především o zaměstnavatele, kteří jsou řízeni státem a jsou financováni z veřejných rozpočtů, jako například státní a samosprávné organizace, příspěvkové a rozpočtové subjekty a o další zaměstnavatele obdobného charakteru. Zaměstnancům těchto organizací je plat přiznán v souladu se zákoníkem práce a ostatními právními předpisy, které přesnou výši platu konkrétního zaměstnance stanoví. Plat není možné určit jiným způsobem. Zaměstnavatel – státní organizace tak nemá benevolenci libovolně určit plat zaměstnance. Zaměstnanec je

³¹ Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/topics/bozp.php>.

v tomto případě zařazen do konkrétní platové třídy včetně nároku na případné příplatky, odměny a další složky platu.³²

Odměna z dohody je peněžní plnění. Odměna za práci ve vazbě tzv. dohody konané mimo pracovní poměr je vázána na smluvní ujednání obou stran dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti. Oba tyto smluvní dokumenty musejí respektovat zákonné regulativy o minimální mzdě a podmínky stanovené zákoníkem práce pro jejich sjednání.³³

1.2 Specifika pracovního poměru mladistvých zaměstnanců

1.2.1 Pracovněprávní způsobilost

Pracovněprávní způsobilost zaměstnanců je upravena v § 6 ZP. Dle tohoto ustanovení nabývá fyzická osoba způsobilosti být zaměstnancem (není-li dále stanoveno v zákoníku práce jinak) dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel tedy může uzavřít pracovní smlouvu s osobou, která dosáhla 15 let věku, avšak tato fyzická osoba musí mít ukončenou povinnou školní docházku.³⁴

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost a to pouze za podmínek stanovených jiným právním předpisem (zákon o zaměstnanosti).³⁵

1.2.2 Skončení pracovního poměru

Nový občanský zákoník z roku 2014 kromě běžných způsobů ukončení pracovního poměru, zmiňovaných výše, umožňuje pracovní poměr mladistvého zaměstnance rozvázat ještě další cestou.

³² NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 121.

³³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 123.

³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 72.

³⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník §34.

Pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho zákonný zástupce, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.³⁶ Podle zákoníku práce 262/2006 Sb., § 56, a) se k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je také povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

1.2.3 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let činí nejvýše 40 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout osm hodin. Délka pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let ve více pracovněprávních vztazích sjednaných ve stejném čase nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin týdně. Tato zpřísněná pracovní úprava zapracovává ochranu mladistvých podle čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých. Takto stanovená délka týdenní pracovní doby je nejvýše přípustná, a to bez případné práce přesčas. Je nazývána zákonnou, protože ji vyžaduje přímo § 79 ZP.³⁷

1.2.4 Doba odpočinku a přestávky v práci

Nepřetržitý odpočinek pro mladistvé zaměstnance je podle Směrnice Rady 94/33/ES, článku 10, odst. 1,2 nařízen minimálně na 12 hodin za každých dvacet čtyři hodin. Dále mají dospívající každých sedm dní nárok na odpočinek alespoň dvou dnů následujících po sobě (48 hodin). Minimální doba odpočinku mladistvého zaměstnance nesmí být podle zákoníku práce § 92 odst. 3 snížena. Minimální doba odpočinku zpravidla zahrnuje neděli.

Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka v práci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo.³⁸

³⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník §35, odst. 2.

³⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 250.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §88, odst. 1.

1.2.5 Práce přesčas

Zákoník práce zakazuje u některých zaměstnanců práci přesčas nařizovat. Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnat mladistvého, tj. zaměstnance do 18 let. Jedná se o absolutní zákaz, mladistvý zaměstnanec nesmí práci přesčas konat, ani kdyby s tím souhlasil. Zaměstnavatel proto nesmí práci přesčas v tomto případě nejen nařídít, ale ani se na jejím výkonu s mladistvým zaměstnancem dohodnout.³⁹

1.2.6 Noční práce

Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům, pokud nejde o výjimku v souvislosti s přípravou k povolání.⁴⁰

Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, přičemž noční práce mladistvého musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.⁴¹

1.2.7 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Přestože ZP stanovuje obecně, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce, je v případě zaměstnávání mladistvých zaměstnanců povinnost zaměstnavatele ještě zdůrazněna. Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozvádí zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde jsou upraveny požadavky na pracoviště,

³⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 256.

⁴⁰ SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Noční práce* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&levelid=PR_118.HTM.

⁴¹ SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&refresh=yes&levelid=pr_200.htm.

pracovní prostředí, na organizaci práce a jiné podmínky, které mají zajistit ochranu zdraví a života.⁴²

Fyzické osoby starší 15 let a mladší 18 let smějí nakládat s nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky klasifikovanými jako toxické nebo žíravé jen v rámci přípravy na povolání a pod přímým dozorem odpovědné osoby. S chemickými látkami nebo chemickými přípravky klasifikovanými jako vysoce toxické mohou nakládat jen v rámci přípravy na povolání a pod přímým dohledem osoby s odbornou způsobilostí.⁴³

1.2.8 Práce zakázané mladistvým

Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Dále nesmějí být mladiství zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.⁴⁴

Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob.⁴⁵

⁴² NOVOTNÁ, Zdeňka. *Pracovní činnost dětí a pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců*. Brno, 2011. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/209761/pravf_m/Diplomova_prace.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Jana Zachovalová, str. 62.

⁴³ Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, § 44, odst. 6.

⁴⁴ SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Mladiství zaměstnanci* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z:

http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&refresh=yes&levelid=pr_060.htm.

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §167, odst. 1, 2, 3.

1.2.9 Lékařské prohlídky mladistvých zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc, a kromě toho pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud Ministerstvo zdravotnictví nestanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření. S touto povinností zaměstnavatelů souvisí také povinnost mladistvých podrobit se stanoveným lékařským prohlídkám. Při ukládání pracovních úkolů mladistvým zaměstnancům se zaměstnavatel řídí též lékařskými posudky.⁴⁶

1.2.10 Hmotná odpovědnost

Zaměstnavatel nemůže mladistvého zaměstnance vázat dohodou o hmotné odpovědnosti. A to i přes to, že by mladistvý zaměstnanec zaměstnavateli dohodu o hmotné odpovědnosti podepsal. V případném sporu o náhradu „zmizelých“ peněz (např. v případě, kdy bude mladistvý zaměstnanec prodávat v novinovém stánku) by se jich zaměstnavatel nemohl dovolávat. Podle zákoníku práce může totiž být platná dohoda o odpovědnosti podepsána až osobou starší 18 let.⁴⁷

1.3 Zásady při zpracovávání písemných metodických materiálů

Při zpracovávání písemných metodických materiálů by se měl metodik řídit obecnými zásadami a postupy.

Jasnost a přehlednost - je třeba, aby v již nadpisu bylo popsáno, jakou oblast písemný materiál řeší, a text aby se neodchyloval do dalších oblastí. Jde o to, aby ten, kdo chce získat nějakou informaci nebo odpověď, mohl snadno zjistit, že příslušný písemný materiál řeší to, co hledá.

⁴⁶ SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Mladiství zaměstnanci* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z:

http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&refresh=yes&levelid=pr_060.htm.

⁴⁷ *Studentské finance.cz: Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/zpravy/finance/316910-zamestnat-mladistveho-neni-jen-tak-/>.

Srozumitelnost - text by měl být srozumitelný co nejširšímu okruhu lidí a neměl by obsahovat složité větné konstrukce, odbornou terminologii a cizí slova. Stejně tak grafická úprava by měla být přizpůsobena cílové skupině, kterou jsou především uživatelé.⁴⁸

1.3.1 Přípravná fáze pro tvorbu metodického materiálu

- 1) Rozhodnutí, jaké oblasti bude věnována pozornost, jakou oblastí je třeba se zabývat. Toto rozhodnutí náleží metodikovi a ten jej činí na základě vlastního posouzení potřeb.
- 2) Zmapování aktuální situace v dané oblasti.
- 3) Vyhodnocení výsledků analýzy situace.
- 4) Plán – stanovení cílů, které danou oblast kvality řeší.⁴⁹

1.3.2 Stanovení cílů

Cíl chápeme jako zamýšlené změny v učení a rozvoji žáka (ve vědomostech, dovednostech, vlastnostech, hodnotových orientacích, osobnostním a sociálním rozvoji jedince), kterých má být dosaženo výukou. Jde tedy o předpokládaný, očekávaný výsledek výuky, k němuž směřují žáci v součinnosti s učitelem.

Snaha po vyšší účinnosti vyučování z hlediska podpory žákova učení a rozvíjení jeho osobnosti přináší přesnější uvažování o cílech ve výuce.

Konkretizace cíle

Cíl podstatně utváří strukturu každé výukové situace. Jen konkrétní cíl může určit, jaké učivo a jaké způsoby (metody, formy) potřebujeme k jeho dosažení, jen přesně formulovaný cíl může řídit součinnost učitele a žáka. Znamená to přijmout cíl nikoliv jako ideál na konci

⁴⁸HOLKOVÁ, Ilona a Aleš GABRYSZ. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ INSTAND. *Manuál pro metodiky v sociálních službách: Cesta k rozvoji*. Praha, 2011. Dostupné z: http://www.instand.cz/dokumenty/manual-pro-metodiky_201109291341206.pdf.

⁴⁹ HOLKOVÁ, Ilona a Aleš GABRYSZ. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ INSTAND. *Manuál pro metodiky v sociálních službách: Cesta k rozvoji*. Praha, 2011. Dostupné z: http://www.instand.cz/dokumenty/manual-pro-metodiky_201109291341206.pdf.

výchovně vzdělávacího procesu, ale jako pojem pro vyjádření žádoucích stavů i v průběhu činností. Pro učitele z toho vyplývá zbavit se mlhavých, příliš obecně určených cílů typu „žáci se naučí tvůrčím způsobem přistupovat k tématu..." a nahradit je konkrétními cíli v každé vyučovací jednotce.⁵⁰

1.3.3 Metody práce s tištěným textem

Postupy, při nichž je podstatou činnosti práce s textem (případně s grafickými znázorněními) a kde zdrojem poznání je především slovo, můžeme vyčlenit jako samostatnou skupinu metod.

Práce s textem může mít povahu:

- **reproduktivní** - žák se učí informacím, které jsou v textu obsaženy;
- **produktivní** - text podněcuje tvořivou činnost žáka:
 - o tím, co je jeho obsahem (např. řešení problémů, o nichž text pojednává);
 - o tím, jak je zpracován (hodnocení např. učebnice z hlediska struktury, formálního zpracování).⁵¹

Samostatnou práci s učebním textem usnadňuje grafická úprava, jako je například vnitřní členění textu, barevné tištění hlavních myšlenek, zvýrazňování důležitých pojmů, označování významných úseků látky svislými čarami po straně textu, použití různého typu písma atd. K technice práce s tištěným slovem patří i efektivní využívání názorného doprovodného textu, jako jsou například různé ilustrace, diagramy, schémata, plánky, mapy, tabulky. Mají především funkci poznávací, v některých případech mohou mít především obrázky funkci estetickou a emocionálně-motivační.⁵²

⁵⁰ VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, H. a kol. *Pedagogika pro učitele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1734-0, str. 137.

⁵¹ VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, H. a kol. *Pedagogika pro učitele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1734-0, str. 138.

⁵² VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, H. a kol. *Pedagogika pro učitele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1734-0, str. 199.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Přípravná fáze pro tvorbu metodiky

2.1.1 Rozhodnutí, jaké oblasti bude věnována pozornost

Oblast, které bude při tvorbě metodice věnována pozornost, je definována samotnou bakalářskou prací. Konkrétně se tedy jedná o základní přehled v oblasti pracovního práva se zdůrazněním specifických podmínek pro mladistvé. Metodika by měla mladistvé seznámit se základními pojmy pracovního práva, s druhy pracovněprávních vztahů, druhy vzniku a zániku pracovněprávního vztahu a podmínkami pracovního poměru.

2.1.2 Zmapování aktuální situace v dané oblasti

Pro zjištění stavu vědomostí o pracovním právu žáků základních a středních škol jsem zvolila metodu dotazníkového šetření kvůli jeho jednoduchosti, jednoznačnosti a rychlosti. Vzor dotazníku je přiložen k bakalářské práci jako „Příloha A“. Dotazník je sestaven průřezově z otázek na základní skutečnosti v pracovním právu se zaměřením na specifika právní úpravy pracovněprávních vztahů mladistvých zaměstnanců. Otázky jsou především uzavřeného typu kvůli usnadnění odpovědí žáků a snadnějšímu vyhodnocování.

2.1.3 Vyhodnocení výsledků analýzy situace

Dotazníkové šetření bylo prováděno především písemnou formou na základních a středních školách. Některé dotazníky byly vyplňovány pomocí internetu. Počet respondentů ze základních škol byl celkově 95, počet respondentů ze středních škol byl 117.

Výsledky dotazníkového šetření u žáků základních škol

Základními pracovněprávními vztahy podle zákoníku práce jsou:

- | | |
|--|-------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Pracovní poměr | zaškrtnuto 64,21% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Brigádní poměr | zaškrtnuto 31,58% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dohoda o provedení práce | zaškrtnuto 45,26% respondentů |

- | | |
|--|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sezónní zaměstnání | zaškrtl 10,53% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Odpolední směny | zaškrtl 12,63% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dohoda o pracovní činnosti | zaškrtl 43,16% respondentů |

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Můžeme si všimnout, že většina respondentů má povědomí o základních pracovněprávních vztazích, do kterých mohou vstoupit. Na druhou stranu téměř třetina žáků se domnívá, že existuje brigádní poměr. **Počet zcela správných odpovědí** (všechna pole správně zaškrtnuta) na tuto otázku byl pouze 15, to je tedy **15,79%**.

Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- | | |
|--|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mzdové či platové podmínky | zaškrtl 56,84% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Den nástupu do práce | zaškrtl 63,16% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Den ukončení práce | zaškrtl 20,00% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Místo nebo místa výkonu práce | zaškrtl 45,26% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Druh práce, který má zaměstnanec vykonávat | zaškrtl 69,47% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Seznam přidělovaných pracovních pomůcek | zaškrtl 7,37% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Zkušební doba | zaškrtl 38,89% respondentů |

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Zde měli respondenti opět jisté povědomí o povinných náležitostech pracovní smlouvy, většina se ovšem domnívala, že se v pracovní smlouvě musí povinně uvádět i mzdové či platové podmínky. Na tuto otázku odpovědělo **zcela správně** (všechna pole správně zaškrtnuta) pouze 5 respondentů, to je tedy **5,26%**.

Které výroky jsou pravdivé?

- | | |
|---|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Výpověď je dvoustranný právní akt - musí tedy souhlasit zaměstnanec i zaměstnavatel. | zaškrtl 43,16% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Co není zakázáno, je dovoleno. | zaškrtl 23,16% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. | zaškrtl 62,11% respondentů |

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Překvapivým zjištěním je, že se velké procento žáků domnívá, že výpověď je dvoustranný právní akt a že tedy musí s ukončením pracovního poměru souhlasit zaměstnanec i zaměstnavatel. Naopak většinou žáci nevědí o zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. **Zcela správně** (všechna pole správně zaškrtnuta) odpovědělo pouze 12 respondentů, to je tedy **12,63%**.

Jaký je rozdíl mezi mzdou a platem?

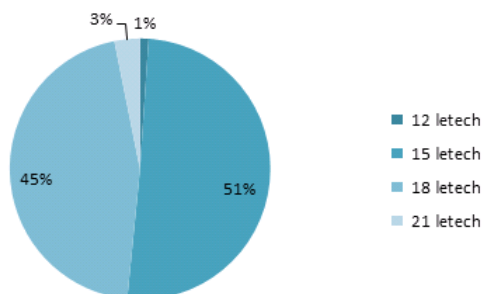
- ☐ Mzda
- ☐ Plat

Tato otázka je otevřeného typu, žáci tedy vepisovali, jaký si myslí, že je rozdíl mezi platem a mzdou. Rozdíl **správně určili** pouze 2, to je tedy **2,10%** respondentů. Většina zbylých respondentů otevřeně přiznala, že rozdíl nezná.

Fyzická osoba obvykle nabývá způsobilosti být zaměstnancem v:

- ☐ 12 letech zaškrtno 1,05% respondentů
- ☐ 15 letech zaškrtno 50,53% respondentů
- ☐ 18 letech zaškrtno 45,26% respondentů
- ☐ 21 letech zaškrtno 3,16% respondentů

Fyzická osoba obvykle nabývá způsobilosti být zaměstnancem v:



Obrázek 1: Graf znalostí žáků ZŠ o způsobilosti být zaměstnancem.

Na tuto otázku byla jen jedna správná odpověď. Jen polovina žáků věděla, že mohou pracovat od 15 let, téměř všichni ostatní žáci se domnívali, že mohou pracovat až od 18 let.

Pro mladistvé zaměstnance platí:

- ☐ Mladiství zaměstnanci mohou pracovat více, než 8 hodin denně.
zaškrtnulo 24,21% respondentů
- ☒ Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka v práci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
zaškrtnulo 66,32% respondentů
- ☒ Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům.
zaškrtnulo 56,84% respondentů
- ☒ Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
zaškrtnulo 53,68% respondentů
- ☐ Mladistvý zaměstnanec může vykonávat práci přesčas pouze s jeho souhlasem.
zaškrtnulo 30,53% respondentů

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Žáci mají základní povědomí o zvláštních pracovních podmínkách pro mladistvé. **Zcela správně** však odpovědělo pouze 16, to je tedy **16,84%**.

Závěr výsledků žáků základních škol

Většina žáků základních škol má jisté povědomí o pracovním právu. Tito mladiství ale nemají přesné informace, chybí jim elementární znalosti pro založení pracovního vztahu a téměř polovina z nich se domnívá, že mohou pracovat až od 18 let. Průměrný počet zcela správných odpovědí v jednom dotazníku je 0,95, maximální počet správných odpovědí v jednom dotazníku byl 4. Téměř třetina žáků (32,63%) nemělo ani jednu zcela správnou odpověď.

Výsledky dotazníkového šetření u žáků středních škol

Základními pracovněprávními vztahy podle zákoníku práce jsou:

- ☒ Pracovní poměr
zaškrtnulo 87,18% respondentů
- ☐ Brigádní poměr
zaškrtnulo 35,90% respondentů

- | | |
|--|-------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Dohoda o provedení práce | zaškrtnulo 53,85% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Sezónní zaměstnání | zaškrtnulo 23,08% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Odpolední směny | zaškrtnulo 5,13% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dohoda o pracovní činnosti | zaškrtnulo 56,41% respondentů |

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Opět má většina respondentů povědomí o základních pracovněprávních vztazích, do kterých mohou vstoupit, už více žáků zaškrtnulo možnost „Pracovní poměr“. Stále se však poměrně vysoké procento respondentů domnívá, že existuje brigádní poměr. **Počet zcela správných odpovědí** (všechna pole správně zaškrtnuta) na tuto otázku byl pouze 24, to je tedy **20,51%**.

Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- | | |
|--|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mzdové či platové podmínky | zaškrtnulo 92,31% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Den nástupu do práce | zaškrtnulo 82,05% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Den ukončení práce | zaškrtnulo 43,59% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Místo nebo místa výkonu práce | zaškrtnulo 64,10% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Druh práce, který má zaměstnanec vykonávat | zaškrtnulo 82,05% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Seznam přidělovaných pracovních pomůcek | zaškrtnulo 12,82% respondentů |
| <input type="checkbox"/> Zkušební doba | zaškrtnulo 28,21% respondentů |

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Zde respondenti odpovídali povětšinou správně, více, než 90% žáků se ale domnívalo, že se v pracovní smlouvě musí povinně uvádět i mzdové či platové podmínky. Na tuto otázku odpovědělo **zcela správně** (všechna pole správně zaškrtnuta) pouze 6 respondentů, to je tedy **5,12%**.

Které výroky jsou pravdivé?

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Výpověď je dvoustranný právní akt - musí tedy souhlasit zaměstnanec i zaměstnavatel. | zaškrtnulo 41,03% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Co není zakázáno, je dovoleno. | zaškrtnulo 30,77% respondentů |
| <input checked="" type="checkbox"/> Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. | zaškrtnulo 58,97% respondentů |

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Žáci středních škol se stále ještě domnívají, že výpověď je dvoustranný právní akt a že tedy musí s ukončením pracovního poměru touto formou souhlasit. Naopak většinou žáci nevědí o zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. **Zcela správně** (všechna pole správně zaškrtnuta) odpovědělo pouze 18 respondentů, to je tedy **15,38%**.

Jaký je rozdíl mezi mzdou a platem?

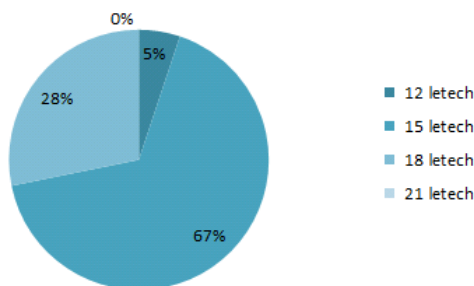
- ☐ Mzda
- ☐ Plat

Tato otázka je otevřeného typu, respondenti tedy vepisovali, jaký si myslí, že je rozdíl mezi platem a mzdou. Zde je vidět výrazné zlepšení oproti žákům základních škol. Rozdíl **správně určilo** 9 žáků, to je tedy **7,69%** respondentů. Stále však převážná většina mladistvých rozdíl nezná, nebo pojmy zaměňují.

Fyzická osoba obvykle nabývá způsobilosti být zaměstnancem v:

- ☐ 12 letech zaškrtno 5,13% respondentů
- ☒ 15 letech zaškrtno 66,67% respondentů
- ☐ 18 letech zaškrtno 28,21% respondentů
- ☐ 21 letech zaškrtno 0,00% respondentů

Fyzická osoba nabývá způsobilosti být zaměstnancem v:



Obrázek 2: Graf znalostí žáků SŠ o způsobilosti být zaměstnancem.

Na tuto otázku byla jen jedna správná odpověď. Opět můžeme sledovat výrazné zlepšení žáků středních škol oproti žákům na základních školách. Je ale zarážející, že 28% z nich stále neví, že už mohou vstoupit do pracovněprávního vztahu.

Pro mladistvé zaměstnance platí:

- ☐ Mladiství zaměstnanci mohou pracovat více, než 8 hodin denně.
zaškrtnulo 5,13% respondentů
- ☒ Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka v práci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
zaškrtnulo 64,10% respondentů
- ☒ Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům.
zaškrtnulo 69,23% respondentů
- ☒ Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
zaškrtnulo 61,54% respondentů
- ☐ Mladistvý zaměstnanec může vykonávat práci přesčas pouze s jeho souhlasem.
zaškrtnulo 46,15% respondentů

Na tuto otázku bylo možné uvést více správných odpovědí. Žáci mají základní povědomí o zvláštních pracovních podmínkách pro mladistvé. **Zcela správně** však odpovědělo pouze 21, to je tedy **17,94%**.

Závěr výsledků žáků středních škol

Mezi žáky základních a středních škol je pozorovatelné zlepšení znalostí o pracovním právu. Stále však tyto mladiství nemají přesné informace a za zásadní nedostatek také považují to, že téměř třetina z nich se domnívá, že mohou pracovat až od 18 let. Průměrný počet zcela správných odpovědí v jednom dotazníku je 1,36, maximální počet správných odpovědí v jednom dotazníku byl 4. Už jenom poloviční počet žáků středních škol (15,38%) oproti žákům základních škol neměl ani jednu zcela správnou odpověď.

2.1.4 Plán – stanovení cílů metodiky

Žáci základních i středních škol mají mezery v elementárních znalostech zákoníku práce. Cílem metodiky by mělo být lepší informování žáků ZŠ a SŠ o základech pracovního práva – tedy o základních pojmech pracovního práva, o druzích pracovních poměrů, způsobech

vzniku a zániku pracovněprávního vztahu a o podmínkách pracovního poměru. Zároveň by metodika měla oblast pracovního práva zatraktivnit jako takovou. Žáci by tedy měli po prostudování metodiky ovládat výše zmíněné aspekty pracovního práva.

2.2 Obsah metodiky pro mladistvé

Tato část bakalářské práce se bude zabývat výběrem informací do metodického materiálu o pracovním právu pro mladistvé na základě výsledků dotazníkového šetření provedeného na základních a středních školách. Metodika pro mladistvé bude vycházet především z teoretické části bakalářské práce – pracovního poměru, jeho právní úpravy a zásad, specifík pracovního poměru mladistvých zaměstnanců a zásad při zpracovávání písemných metodických materiálů. Cílem metodického materiálu by měla být výsledná lepší orientace mladistvých v pracovním právu. V samotné bakalářské práci je obsažen pouze výchozí text metodiky, grafické zpracování a výsledná podoba je k bakalářské práci přiložena jako „Příloha B“.

2.2.1 Proč je dobré něco vědět o pracovním právu?

Pracovní právo by se mohlo zdát běžnému člověku jako vzdálený a čistě teoretický pojem. Ve skutečnosti však ovlivňuje (nebo bude ovlivňovat) podstatnou část našich životů. Zaměstnanecký poměr je totiž asi nejsnazší způsob, jak si vydělat peníze. Proto je důležité rozumět základním pojmům pracovního práva, vědět, jak pracovní vztah vzniká a zaniká, seznámit se s pracovní smlouvou a znát svá základní práva a povinnosti.

2.2.2 Slovníček základních pojmů:

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Doba určitá – v pracovní smlouvě je uvedeno datum skončení pracovního poměru

Doba neurčitá – v pracovní smlouvě není uvedeno datum skončení pracovního poměru

Dvoustranný právní úkon – spočívá v projevu vůle obou stran

Jednostranný právní úkon – spočívá v projevu vůle pouze jedné strany

Mzda – druh odměňování za práci, dostávají ji obvykle zaměstnanci podnikatelské sféry

Plat – druh odměňování za práci, dostávají ji obvykle zaměstnanci státní sféry

Zaměstnanec - je subjektem podřízeným (řízeným), který koná práci podle pokynů zaměstnavatele.

Zaměstnavatel - řídí a organizuje pracovní proces a zaměstnanec postupuje podle jeho pokynů.

2.2.3 Pracovní právo

Pracovní právo je odvětvím práva, které upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. pracovněprávní vztahy) a otázky, které s pracovněprávními vztahy souvisejí.

Základním právním předpisem upravujícím pracovní právo je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2.2.4 Práce jako předmět pracovního práva

Jádrem je **práce jako lidská činnost**, ne však v plném rozsahu (např. zákon neupravuje práci vykonávanou ve vlastní domácnosti). Předmětem pracovního práva je činnost vykonávána za účelem dosažení výdělku. Podle zákoníku práce musí mít závislá práce (práce, kterou tento zákon upravuje) tyto znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- osobní výkon práce ze strany zaměstnance,
- musí probíhat jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele,
- zaměstnanec pracuje za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- v pracovní době,
- na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě,
- na náklady zaměstnavatele a na odpovědnost zaměstnavatele.⁵³

⁵³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 13 – 14.

2.2.5 Kdy se mohu stát zaměstnancem?

Podle zákona nabývá fyzická osoba způsobilosti být zaměstnancem v 15 letech. To znamená, že zaměstnání můžete být po dovršení svých patnácti let. Navíc zákoník práce stanovuje další podmínku - tou je ukončená povinná školní docházka.⁵⁴

Dětem mladším 15 let je práce zakázána, se zvláštním povolením ale mohou být výjimečně zaměstnány v těchto činnostech: umělecké, kulturní, reklamní a sportovní.⁵⁵

2.2.6 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovní zákon umožňuje zaměstnávání v několika formách – záleží na časových možnostech zaměstnance, potřebách zaměstnavatele nebo způsobu finančních odvodů. Základní pracovněprávní vztahy tedy jsou:

Pracovní poměr

Je pracovně-právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zakládá se pracovní smlouvou a vzniká dnem nástupu do práce.

Po nástupu do práce má zaměstnanec i zaměstnavatel právo na zkušební dobu; ta je obvykle 3 měsíce od vzniku pracovního poměru. V této době můžete vy i zaměstnavatel bez udání důvodu ukončit pracovní poměr.

Pracovní poměr je na dobu neurčitou, pokud není v pracovní smlouvě uvedena doba trvání nebo datum skončení pracovního poměru. Pokud je v pracovní smlouvě uvedeno datum ukončení pracovního poměru nebo doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou. U stejného zaměstnavatele může zaměstnanec pracovat na dobu určitou bez přerušení maximálně 3 roky.⁵⁶

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 72.

⁵⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník §34.

⁵⁶ Cic: Již 10 let společně s vámi [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z:

<http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html>.

Dohoda o provedení práce - DPP

Dohoda o provedení práce je asi nejvyžívanější způsob uzavření práce u brigád. DPP může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 150 hodin ročně. Zaměstnanec tedy může za jeden kalendářní rok pro jednoho zaměstnavatele odpracovat právě zmíněných 150 hodin.

Dohoda se uzavírá vždy písemně. Neexistuje zde zkušební lhůta. Spolupráce tedy může být ukončena zaměstnavatelem i z vaší strany kdykoli a bez udání důvodu. To že se u této dohody neodvádí sociální a zdravotní pojištění je jedním z důvodů, proč je mezi zaměstnavateli hodně využívána.⁵⁷

Dohoda o pracovní činnosti - DPČ

Tato dohoda se již více podobá klasické pracovní smlouvě. Zaměstnavatel ji s fyzickou osobou uzavírá, je-li předpoklad déle trvající pracovní činnosti. Na jejím základě nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, práce může být sjednána maximálně na poloviční pracovní úvazek.

Dohoda musí být uzavřena písemně a mimo jiné se v ní uvádí i doba, na kterou se uzavírá, tj. může v ní být uzavřena jak na dobu určitou, tak neurčitou. Není-li již v dohodě stanoven způsob jejího ukončení, lze dohodu jednostranně bez udání důvodu s 15denní výpovědní lhůtou zrušit. U této dohody se platbě sociálního a zdravotního pojištění nevyhnete, což se samozřejmě projeví na výši vaší výplaty.⁵⁸

2.2.7 Jak začít pracovní poměr?

Nejtypičtější způsob, jak založit pracovní poměr, je pracovní smlouva. Ta je dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Současně umožňuje občanu vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby to odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům.

⁵⁷ Studentské finance.cz: *Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/pracovni-pomer/>.

⁵⁸ Studentské finance.cz: *Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/pracovni-pomer/>.

Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.⁵⁹

Nepovinnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou např.:

- zkušební doba,
- doba trvání pracovní smlouvy,
- práva a povinnosti smluvních stran,
- informační povinnost zaměstnavatele,
- mzdové či platové podmínky,
- pracovní doba,
- souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty,
- souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy za poskytnuté stravenky či za poskytnuté ochranné pracovní prostředky, které zůstávají zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru a nemají ještě ukončenou tzv. vynášecí dobu,
- konkurenční ujednání,
- ujednání o mlčenlivosti a další.⁶⁰

2.2.8 Před uzavřením pracovní smlouvy

Zaměstnavatel smí vyžadovat před vznikem pracovního poměru od občana, který se u něj uchází o práci, jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.⁶¹

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4., str. 199.

⁶⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozборы vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1. (str. 33)

⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §30, odst. 2.

Dále je zaměstnavatel povinen seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat.⁶²

2.2.9 Jak skončit pracovní poměr?

Pracovní poměr může skončit pouze:

- **dohodou** – dohoda je dvoustranný právní úkon a k jeho uzavření je třeba souhlasu obou stran⁶³
- **výpovědí** – výpověď je jednostranným právním úkonem, se kterým druhá strana nemusí souhlasit a většinou také nesouhlasí. Výpovědí může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.⁶⁴ Zaměstnanec však nemusí uvádět důvod výpovědi, zatímco zaměstnavatel může výpověď dát pouze z důvodů určených zákonem (např. rušení zaměstnavatele, důvod nadbytečnosti, zdravotní nezpůsobilost zaměstnance apod.).⁶⁵
- **okamžitým zrušením,**
- zrušením ve zkušební době.
- (Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.)⁶⁶

Pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může také rozvázat jeho zákonný zástupce, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.⁶⁷

⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §31.

⁶³ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem* k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 114.

⁶⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem* k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3, str. 117.

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §52.

⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §48, odst. 1, 2.

⁶⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník §35, odst. 2

2.2.10 Zvláštní pracovní podmínky pro mladistvé

Zákoník práce vymezuje skupinu lidí od 15 do 18 let (mladiství), kteří mají v pracovněprávních vztazích zvláštní práva a povinnosti. Jsou to především:

- Délka pracovní doby
 - o Délka pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let činí nejvýše 40 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout osm hodin.⁶⁸
- Doba odpočinku
 - o Nepřetržitý odpočinek pro mladistvé zaměstnance je nařízen minimálně na 12 hodin. Dále mají dospívající každých sedm dní nárok na odpočinek alespoň dvou dnů následujících po sobě.⁶⁹
- Přestávky v práci
 - o Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka v práci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo.⁷⁰
- Práce přesčas
 - o Práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnat mladistvého, tj. zaměstnance do 18 let. Jedná se o absolutní zákaz, mladistvý zaměstnanec nesmí práci přesčas konat, ani kdyby s tím souhlasil.⁷¹
- Noční práce
 - o Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům, pokud nejde o výjimku v souvislosti s přípravou k povolání.⁷²
- Bezpečnost a ochrana zdraví

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 250.

⁶⁹ Směrnice Rady 94/33/ES, článek 10, odst. 1, 2.

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §88, odst. 1.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 256.

⁷² SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Noční práce* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17].

Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&levelid=PR_118.HTM.

- V případě zaměstnávání mladistvých zaměstnanců je povinnost zaměstnavatelů vytvářet bezpečné pracovní podmínky zdůrazněna.⁷³
- Lékařské prohlídky
 - Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc. Kromě toho má povinnost zabezpečit lékařskou prohlídku pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně. S touto povinností zaměstnavatelů souvisí také povinnost mladistvých podrobit se stanoveným lékařským prohlídkám.⁷⁴
- Hmotná odpovědnost
 - Zaměstnavatel nemůže mladistvého zaměstnance vázat dohodou o hmotné odpovědnosti. A to i přes to, že by mladistvý zaměstnanec zaměstnavateli dohodu o hmotné odpovědnosti podepsal.⁷⁵

⁷³ NOVOTNÁ, Zdeňka. *Pracovní činnost dětí a pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců*. Brno, 2011. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/209761/pravf_m/Diplomova_prace.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Jana Zachovalová, str. 62.

⁷⁴ SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Mladiství zaměstnanci*. [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z:

http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&refresh=yes&levelid=pr_060.htm.

⁷⁵ *Studentské finance.cz: Vím, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/zpravy/finance/316910-zamestnat-mladistveho-neni-jen-tak-/>.

ZÁVĚR

Bakalářská práce je rozdělena na dva základní celky. První část je teoretická, skládá se z tří podkapitol. První podkapitola se věnuje pracovnímu poměru, jeho právní úpravě a zásadám, druhá podkapitola je o specifických pracovních poměrech mladistvých zaměstnanců. Obě jsou strukturované podle zákoníku práce a zahrnují základní informace o pracovním právu. Jelikož je pracovní právo velmi dynamickým odvětvím, bylo nutné kontrolovat platnost informací uváděných ve zdrojích. Třetí podkapitola se věnuje zásadám při zpracování písemné metodiky.

Druhá část je praktická. Nejdříve bylo nutné zmapovat aktuální situaci v dané problematice. Proto jsem provedla dotazníkové šetření na základních a středních školách o znalostech faktů pracovního práva mladistvých. Díky provedenému výzkumu jsem zjistila, že žáci sice jistě povědomí o pracovním právu mají (na správné odpovědi reagovalo vyšší procento respondentů), ale jejich informovanost je i přesto relativně malá. Při zpracovávání metodiky jsem vycházela z teoretické části bakalářské práce a díky dotazníkovému šetření jsem se mohla zaměřit na problémové části pracovního práva.

Cílem bakalářské práce bylo vytvoření metodiky pro žáky ZŠ a SŠ pro jejich lepší orientaci v pracovněprávních vztazích a tento cíl byl naplněn. Doufám, že příručka povede k většímu zájmu mladistvých o oblast pracovního práva a pomůže jim k informovanějšímu vstupu do pracovněprávního vztahu.

Metodiku pracovního práva pro mladistvé chci poskytnout školám, na kterých bylo prováděno dotazníkové šetření a v budoucnu ji nabídnout také pracovnímu úřadu, který by ji v případě zájmu mohl poskytovat na svých internetových stránkách.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3.
- [2] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [3] Cic: Již 10 let společně s vámi [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html>.
- [4] *Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/topics/bozp.php>.
- [5] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.
- [6] HOLKOVÁ, Ilona a Aleš GABRYSZ. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ INSTAND. *Manuál pro metodiky v sociálních službách: Cesta k rozvoji.* Praha, 2011. Dostupné z: http://www.instand.cz/dokumenty/manual-pro-metodiky_201109291341206.pdf.
- [7] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příručka pro personální a platovou agendu [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB021>.
- [8] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady.* 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.
- [9] NOVOTNÁ, Zdeňka. *Pracovní činnost dětí a pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.* Brno, 2011. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/209761/pravf_m/Diplomova_prace.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Jana Zachovalová.
- [10] SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&refresh=yes&levelid=pr_200.htm.

- [11] SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Noční práce* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z:
http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&levelid=PR_118.HTM.
- [12] SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Mladiství zaměstnanci* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z:
http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&refresh=yes&levelid=pr_060.htm.
- [13] Směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.
- [14] Studentské finance.cz: *Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/pracovni-pomer/>.
- [15] Studentské finance.cz: *Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/zpravy/finance/316910-zamestnat-mladistveho-neni-jen-tak-/>.
- [16] Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- [17] VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, H. a kol. *Pedagogika pro učitele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1734-0.
- [18] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [19] Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- [20] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Vzor dotazníku

Příloha B – Metodika pro mladistvé

Příloha A

Pracovní právo mladistvých

Dobrý den, jmenuji se Lucie Bínová, studuji na Univerzitě Pardubice a ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který se stane podkladem pro vypracování mé bakalářské práce na téma "Zaměstnanci ve věku 15-18 let v pracovním právu". Děkuji.

Základními pracovněprávními vztahy podle zákoníku práce jsou:

- ☐ Pracovní poměr
- ☐ Brigádní poměr
- ☐ Dohoda o provedení práce
- ☐ Sezónní zaměstnání
- ☐ Odpolední směny
- ☐ Dohoda o pracovní činnosti

Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou:

- ☐ Mzdové či platové podmínky
- ☐ Den nástupu do práce
- ☐ Den ukončení práce
- ☐ Místo nebo místa výkonu práce
- ☐ Druh práce, který má zaměstnanec vykonávat
- ☐ Seznam přidělovaných pracovních pomůcek
- ☐ Zkušební doba

Které výroky jsou pravdivé?

- ☐ Výpověď je dvoustranný právní akt - musí tedy souhlasit zaměstnanec i zaměstnavatel.
- ☐ Co není zakázáno, je dovoleno.
- ☐ Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba.

Jaký je rozdíl mezi mzdou a platem?

- ☐ Mzda
- ☐ Plat

Fyzická osoba obvykle nabývá způsobilosti být zaměstnancem v:

- ☐ 12 letech
- ☐ 15 letech
- ☐ 18 letech
- ☐ 21 letech

Pro mladistvé zaměstnance platí:

- ☐ Mladiství zaměstnanci mohou pracovat více, než 8 hodin denně.

- ☐ Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka v práci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
- ☐ Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům.
- ☐ Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
- ☐ Mladistvý zaměstnanec může vykonávat práci přesčas pouze s jeho souhlasem.