

Pokud vznik určitých vztahů preferovat nebude, můžeme sice „vítat naplňování funkcí ochrauně – zajišťovacích“ (bez limitace je možnost, že by škodu snášel poškozený, menší), k realizaci právních vztahů však pro velikost rizika vůbec nemusí dojít a pak nebude o efektivnosti takové právní úpravy možno vůbec mluvit. Preferencí některých činností se lze přiblížit stavu, kdy to co je výhodné pro společnost, je výhodné i pro podnikatele.

Bylo by jistě žádoucí, aby to, co je výhodné obecně, bylo výhodné také v konkrétním případě. Představa, že by tomu tak vždy mohlo být, je představou ideální. Plné dosažení tohoto stavu možné není. I zde však lze vyvíjet úsilí tímto směrem.

Efektivnost podnikatelských činností, jak z hlediska společenského, tak i individuálního nelze podle našeho názoru dosáhnout jedním nebo několika opatřeními, ale jen postupným systémovým působením. I když individuálním izolovaným opatřením nebo několika opatřeními nelze dosáhnout žádaných výsledků, je potřebné některé otázky zkoumat relativně samo-

statně. Mezi takové řadíme i prohlubování racionalizační funkce práva na úseku smluvních typů českého obchodního zákoníku (a proto sem orientujeme náš zájem).

V právní vědě existují pochopitelně integrační směry – společné zkoumání problémů řadou disciplín; vytváření vysoce abstraktních pojmů, konstrukcí, teorií, které by byly schopny postihnout základní, společné znaky širokých oblastí reality. Obecně teoretické studium je doplňováno výzkumem v rámci jednotlivých disciplín pozitivního práva, dochází ke specializaci tohoto poznání.

„Schopnost předvídat v legislativní činnosti efektivnost právních norem se vůbec může prohlubovat jen za podmínky rozvinutého zjišťování efektivnosti aktuálně platných právních norem. Takové zjišťování má totiž charakter zpětné informační vazby.“

Jestliže je podnikatelských subjektů v České republice více než dva miliony a každý den vznikají tisíce smluv, považujeme oblast našeho zájmu za aktuální.

## Nová právní úprava výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte

Michal Hocko\*

### 1. ÚVOD

V návaznosti na přijetí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a zákona č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, došlo k odstranění stavu, kdy právní řád České republiky blíže neupravoval práci dětí mladších 15 let (s výjimkou některých dětí starších 14 let – viz níže). Tento stav nejenže neprospíval výkonu prací dětí, na které nedopadal režim zákoníku práce, a tedy jejich právní postavení a režim výkonu práce byl značně nejistý, ale navíc také nebyl v souladu s právem Evropských společenství. V rámci Evropských společenství již od poloviny roku 1994 platí směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, která vytváří minimální rámec požadavků na výkon práce dětí mladších 15 let. Jednotlivým členským státům bylo uloženo upravit příslušné právní a správní

předpisy do souladu s touto směrnicí nejpozději do 22. června 1996<sup>1</sup>. Novou právní úpravou se tak podařilo nejen dosáhnout kompatibility s právem Evropských společenství, ale také navíc vytvořit pro děti mladší 15 let (vykonávající dosud činnost nejčastěji dle občanskoprávní úpravy) právní rámec, mající poskytovat záruku, že činnost jimi vykonávána bude nejen pro ně bezpečná a přiměřená, ale také v souladu se zájmem společnosti na jejich zdravém tělesném, duševním, morálním, zdravotním a společenském rozvoji. V návaznosti na potřebu upravit příslušné související předpisy došlo také k novelizaci zákoníku práce zákonem č. 436/2004 Sb., kdy došlo k úpravě (a nutno také poznamenat ke zjednodušení a zprehlednění) pracovněprávní subjektivity zaměstnanců. Vzhledem ke skutečnosti, že veškeré výše uvedené změny vstoupily v účinnost k 1. 10. 2004, je vhodné se blíže podívat jak na směrnici Rady 94/33/ES, tak také na novou úpravu pracovněprávní subjektivity zaměstnanců dle

\* Mgr. Michal Hocko, AK Muzikář, Odehnal v. o. s.

<sup>1</sup> Tato lhůta platila pro všechny členské státy Evropského společenství s výjimkou Velké Británie, která pro některé ustanovení Směrnice měla uvedenou lhůtu prodlouženou o 4 roky.

zákoníku práce a nově upravený právní režim výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.

## 2. SMĚRNICE RADY 94/33/ES

Rada ES s ohledem na ustanovení článku 118a<sup>2</sup> (článek 138 dle nového číslování) Smlouvy o založení Evropského společenství a s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru a dále v návaznosti na návrh Komise již v červnu roku 1994 přijala směrnici č. 94/33 Evropských společenství o ochraně mladistvých pracovníků (dále jen „Směrnice“). Jako principiální východisko této Směrnice byla považována Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků z roku 1989, a to zejména bod 20, dle kterého s výhradou odchylek omezených na některé lehké práce nesmí být minimální věk pro vstup do práce nižší, než je věk skončení povinné školní docházky, a v žádném případě nižší než 15 let. Dalším stavebním kamenem byla také směrnice Rady 89/391/EHS z června roku 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, kdy dle článku 15 této směrnice musí být ohrožené rizikové skupiny chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují. Dle stanoviska Rady bylo s ohledem na zranitelnost dětí potřebné, aby členské státy zakázaly jejich práci a zajistily, aby minimální věk pro vstup do zaměstnání nebyl nižší než věk skončení povinné školní docházky, a v žádném případě nebyl nižší než 15 let. Zároveň bylo nezbytné, aby se odchylky od zákazu práce dětí připouštěly pouze ve zvláštních případech s tím, že jako nepřekročitelná maxima byla stanovena nedotknutelnost pravidelné školní docházky a práva na vzdělávání.

Dle článku 4, bod 1. Směrnice je členským státům uloženo přijmout nezbytná opatření pro realizaci zákazu práce dětí. Pro účely této Směrnice se za děti považují mladiství, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku, uloženou vnitrostátními předpisy jednotlivých členských států<sup>3</sup>. Přes výše uvedené však Směrnice zároveň spe-

cifikuje, na které činnosti se zákaz práce dětí nemusí vztahovat, jestliže tak stanoví jednotlivé členské státy v příslušných právních nebo správních předpisech<sup>4</sup>. A contrario tedy v případě absence příslušné vnitrostátní právní úpravy je zákaz práce dětí dle Směrnice pro členské státy bezvýhradný.

Zákaz práce dětí se nevztahuje na děti ve věku minimálně 14 let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, pokud je tato práce vykonávána za podmínek stanovených příslušným orgánem. Zákaz práce dětí se také nevztahuje na zaměstnávání dětí pro vystupování v kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činnostech za podmínky získání předběžného povolení vydaného příslušným orgánem, a to pro každý jednotlivý případ. Tyto činnosti však v žádném případě nemohou škodit bezpečnosti, zdraví a ani vývoji dítěte a dále nesmí ohrozit jeho pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo programech pro odborné vzdělávání schválených příslušným orgánem, ani jeho schopnost využívat poskytování školní výuky<sup>5</sup>.

Jiné než výše uvedené činnosti mohou děti ve věku nejméně 14 let vykonávat, pokud je lze klasifikovat jako lehké práce. Za lehké práce lze považovat pouze takové práce, které vzhledem k vlastní povaze úkolů, které zahrnují, a zvláštním podmínkám, za kterých jsou tyto úkoly prováděny, nemohou škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte, a zároveň nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo vzdělávacích programech schválených příslušným orgánem, ani jeho schopnost využívat poskytovanou školní docházku. Směrnici je však také umožněno, aby určité typy lehkých prací, které si státy vymezí, mohly vykonávat po omezený počet hodin týdně také děti starší 13 let věku.

Pokud členské státy stanoví, že se zákaz práce dětí nevztahuje na děti vykonávající lehké práce a děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, stanoví Směrnice další podmínky výkonu práce pro tyto skupiny dětí. Jedná se o omezení pracovní doby<sup>6</sup>, zákazu noč-

<sup>2</sup> Článek 118a (138) Smlouvy o založení Evropských společenství stanoví, že Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků.

<sup>3</sup> Viz článek 3, písmeno b) Směrnice.

<sup>4</sup> Jedinou podmínku, kterou Směrnice ukládá, je skutečnost, aby ve vnitrostátní úpravě byly reflektovány cíle stanovené v článku 1 Směrnice.

<sup>5</sup> Viz článek 5, bod 2, písm. ii) Směrnice.

<sup>6</sup> Členským státům je Směrnici uložena povinnost přijmout v těchto případech nezbytná opatření pro omezení pracovní doby na 8 hodin denně a 40 hodin týdně pro ty děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, na 2 hodiny ve vyučovací den a na 12 hodin týdně pro práce vykonávané během školního období mimo hodiny školní výuky, pokud je právní předpisy nebo zvyklosti nevylučují, na 7 hodin denně a 35 hodin týdně pro práce vykonávané po dobu nejméně jednoho týdne, kdy není školní výuka (v případě dětí starších 15 let se omezení upravuje na 8 hodin denně a 40 hodin týdně) a na 7 hodin denně a 35 hodin týdně pro lehké práce vykonávané dětmi, které již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.

ní práce<sup>7</sup>, stanovení rozsahu doby odpočinku<sup>8</sup> a tzv. ročního odpočinku<sup>9</sup>.

### 3. PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍ SUBJEKTIVITY ZAMĚSTNANCŮ V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR

V této souvislosti je nezbytné připomenout, že základním předpokladem, aby fyzické a právnické osoby mohly vstupovat do konkrétních právních vztahů jakožto nositelé subjektivních práv a povinností (tzv. pasivní stránka právní subjektivity), vlastním jménem nabývat práv a brát na sebe taktéž i povinnosti (tzv. aktivní stránka právní subjektivity), a zároveň také nést odpovědnost za své chování v těchto vztazích (tzv. deliktivní stránka právní subjektivity<sup>10</sup>) je, aby uvedené subjekty byly nadány souhrnem určitých vlastností, které právní teorie zastřešuje pojmem právní subjektivita. Pracovněprávní subjektivita bývá nejčastěji definována jakožto souhrn objektivním právem stanovených vlastností, které jsou stanoveny pracovněprávními normami a které jsou současně nezbytným předpokladem, aby konkrétní osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu, v tomto vztahu dále vystupovat svým jménem jakožto účastník, a také vlastním jménem nést odpovědnost z tohoto pracovněprávního vztahu plynoucí<sup>11</sup>.

#### 3.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍ SUBJEKTIVITY ZAMĚSTNANCŮ SE ZOHLEDNĚNÍM PRÁVNÍHO STAVU ÚČINNÉHO DO 30. 9. 2004

Pracovněprávní způsobilost (subjektivita) zaměstnanců je upravena v ustanovení § 11 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec a způsobilost vlastními právními úkony

nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti (tzn. jak aktivní, tak pasivní stránka pracovněprávní subjektivity) vzniká časově současně a pokud není stanoveno jinak dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Fyzická osoba tedy nabývá způsobilosti k pracovněprávním úkonům dnem dosažení 15 let, tj. v 00.00 hodin tohoto dne, který číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před 15 lety narodila. Rozsah pracovněprávní způsobilosti však není bezbřehý, neboť zákoník práce ji v ustanovení § 11, odst. 3 částečně omezuje, přičemž dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den<sup>12</sup>, kdy dosáhne 18 let věku<sup>13</sup>.

Přestože pracovněprávní způsobilost vzniká dosažením 15 let věku, zaměstnavatel s ohledem na ustanovení § 11, odst. 1 in fine nesměl sjednat s fyzickou osobou jakožto den nástupu do práce den, který by předcházet dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Tato konstrukce byla dokládána zájmem společnosti na řádném ukončení povinné školní docházky. Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dovrší šestý rok věku<sup>14</sup>. Dítě, které dovrší šestý rok věku v době od počátku školního roku do konce kalendářního roku, může být přijato do školy, je-li tělesně a duševně vyspělé a požádá-li o to jeho zákonný zástupce. Povinná školní docházka trvá devět let a žáci ji splní ukončením období školního vyučování školního roku, v němž dovrší poslední rok povinné školní docházky. Výjimku ze zásady, že jako den nástupu do práce nesměl zaměstnavatel sjednat den, který by předcházet dni, kdy fyzická osoba starší 15 let dovrší povinnou školní docházku, stanovilo s ohledem na zmocnění v ustanovení § 11, odst. 4, písm. a) zákoníku práce nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, a to v ustanovení § 1, odst. 1. Jednalo se především o společensky prospěšné práce podle ustanovení § 23 školského zákona a dále také práce, které svým charakterem ani

<sup>7</sup> Členským státům je Směrnicí uložena povinnost přijmout v těchto případech nezbytná opatření pro realizaci zákazu noční práce dětí mezi 20 hodinou večerní a 6 hodinou ranní.

<sup>8</sup> Členským státům je Směrnicí uložena povinnost přijmout v těchto případech nezbytná opatření k zajištění, aby tyto skupiny dětí měly každých 24 hodin nárok na nepřetržitý odpočinek alespoň 14 hodin, a dále za každých 7 dní nárok na odpočinek alespoň 2 dnů, pokud možno následujících po sobě (z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než 36 po sobě následujících hodin).

<sup>9</sup> Členským státům je uložena povinnost dbát, aby v období, ve kterém se nevykonává žádná práce, bylo podle možností zahrnuto do školních prázdnin dětí, které plní povinnou školní docházku podle vnitrostátních právních předpisů.

<sup>10</sup> Deliktivní subjektivita je také často definována jakožto díleč část aktivní subjektivity společně se subjektivitou procesněprávní.

<sup>11</sup> V podrobnostech viz GALVAS, M. a kolektiv: Pracovní právo České republiky, 1. vydání, MU, Brno, 2001, str. 97 a násl. nebo BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, Praha, C. H. Beck, 2001, str. 65 a násl.

<sup>12</sup> Snad pro zajímavost lze poukázat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 Cz 45/87, který výslovně konstatoval, že dosažení věkové hranice je třeba vykládat tak, že fyzická osoba dovršuje osmnáct let věku počátkem toho dne (tj. v 00.00 hodin), který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil. Toto rozhodnutí by tedy jistě šlo s úspěchem aplikovat na vznik pracovněprávní subjektivity dosažením 15 let věku.

<sup>13</sup> Touto konstrukcí dochází k ochraně „mladistvého“ zaměstnance, mladšího 18 let, před zvýšenou odpovědností za škodu, která je spojena s dohodou o hmotné odpovědnosti. Viz ustanovení § 176 a násl. zákoníku práce.

<sup>14</sup> Viz ustanovení § 34 a násl. zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon).

rozsahem neohrožovaly zdraví a vývoj žáků a nebránily jim v přípravě na povolání. Komentáře<sup>15</sup> k tomuto ustanovení nejčastěji uváděly jakožto příklad nepřiměřených prací takové činnosti, které by se konaly v době vyučování či plnění povinné školní docházky dokonce úplně znemožňovaly.

Zákoník práce do doby účinnosti novely č. 436/2004 Sb. obsahoval zvláštní úpravu pracovní subjektivity u fyzických osob, které ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku. V těchto případech s ohledem na ustanovení § 11, odst. 2 zákoníku práce vznikala způsobilost (a to jak aktivní, tak také i pasivní stránka pracovní subjektivity) dnem, kdy tyto osoby ukončily povinnou školní docházku, nejdříve však dnem, kdy osoba dosáhla 14 let věku. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce a některé další zákony, u těchto osob blíže charakterizovalo práce, které tyto osoby mohly vykonávat. Dle ustanovení § 1, odst. 2 uvedeného nařízení se jednalo o takové práce, které jsou přiměřené jejich rozumové a mravní vyspělosti, tělesným schopnostem odpovídajícím jejich věku a které nejsou škodlivé pro jejich zdraví a vývoj. Zároveň však bylo výslovně stanoveno, že tato přiměřenost musí být ex ante ověřena lékařem.

Obdobně jako v občanskoprávní úpravě, tak i v pracovní subjektivitě lze způsobilost fyzické osoby (zaměstnance) omezit či jej dokonce této způsobilosti zbavit. Je nutné však zdůraznit, že právě uvedené se týká pouze aktivní složky pracovní subjektivity. Způsobilost k právům a povinnostem vzniká bez omezení a fyzická osoba jí nemůže být zbavena a samozřejmě nemůže být nikým také omezena, neboť zaniká až smrtí této fyzické osoby. Způsobilost k pracovním úkonům, tj. aktivní složku pracovní subjektivity může soud omezit, jestliže zaměstnanec pro duševní poruchu, která však není jen přechodného rázu, nebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů je schopen činit jen některé právní úkony. Soud je však v rozhodnutí<sup>16</sup>, kterým pracovní subjektivitu omezuje, povinen určit rozsah tohoto omezení. Za situace, kdy zaměstnanec pro duševní poruchu, která není jen přechodná,

není vůbec schopen činit právní úkony, soud jej v takovém případě způsobilosti k pracovním úkonům zbaví. Zároveň je však soud povinen zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům změnit či zrušit tehdy, změní-li se nebo odpadnou důvody, které k tomu zásahu vedly.

### 3.2 ZMĚNY V ÚPRAVĚ PRACOVNĚPRÁVNÍ SUBJEKTIVITY ZAMĚSTNANCŮ ÚČINNÉ OD 1. 10. 2004

Do výše uvedené právní úpravy bylo v návaznosti na nově schválený zákon o zaměstnanosti zasaženo novelou zákoníku práce. Tato novela byla součástí doprovodného zákona (ve Sbírce zákonů publikovaného pod číslem 436/2004 Sb.), který v návaznosti na novou úpravu zaměstnanosti provedl nezbytné úpravy v 55 právních normách. Vzhledem k nové právní úpravě práce dětí mladších 15 let a s ohledem na ustanovení Směrnice bylo také nutné provést příslušné zásahy do pracovních předpisů. Částí třetí výše uvedeného novelizačního zákona došlo také k úpravě pracovní subjektivity fyzických osob jakožto zaměstnanců. Od účinnosti novely, tj. od 1. 10. 2004, je práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zakázána<sup>17</sup>. Zákoník práce ve znění této novely výslovně odkazuje na zvláštní právní předpis, který stanoví podmínky, za kterých tyto osoby mohou vykonávat činnosti, a to pouze v oblasti umělecké, sportovní, kulturní nebo reklamní. Lze tedy konstatovat, že mezi osobami mladšími 15 let, popřípadě osobami sice staršími 15 let, avšak plnící dosud povinnou školní docházku, a třetími subjekty nemohou vznikat pracovní vztahy dle režimu zákoníku práce<sup>18</sup>. Nejsou vyloučeny (a zákon to výslovně předpokládá), že mezi těmito osobami a třetími subjekty vzniknou v souvislosti s výkonem konkrétně specifikovaných činností vztahy, jejichž právní režim bude reglementován speciálním právním předpisem, kterým je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. O právní úpravě výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti těchto osob bude blíže pojednáno v následující části příspěvku.

<sup>15</sup> Viz. SOUČKOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář, C. H. Beck, 3. vydání, Praha, 2001, str. 33 nebo HOCHMAN, J. a kol.: Zákoník práce, Komentář a předpisy související, Linde Praha, a. s., 4. aktualizované vydání, Praha, 2004, str. 70.

<sup>16</sup> Toto rozhodnutí je konstitutivní povahy, jehož účinky vznikají až po právní moci rozhodnutí, přičemž tyto účinky samozřejmě nelze vztáhnout zpětně (retroaktivně).

<sup>17</sup> Z legislativně-technických důvodů došlo také ke zrušení pro nadbytečnost ustanovení § 11, odst. 4 zákoníku práce obsahujícího pokyn vládě stanovit nařízením okruh a podmínky dalších přiměřených prací, které vedle společensky prospěšné práce mohou před ukončením povinné školní docházky konat fyzické osoby mladší 15 let a okruh a podmínky výkonu přiměřených prací, které mohou konat fyzické osoby, které ukončily povinnou školní docházku v pomocné škole, pokud dosáhly alespoň 14 let (v podrobnostech viz bod III.1 příspěvku).

<sup>18</sup> Je však také nutné upozornit na skutečnost, že některá ustanovení zákoníku práce se s ohledem na aplikační odkazy použijí i v tomto případě – viz dále.

#### 4. VÝKON UMĚLECKÉ, KULTURNÍ, REKLAMNÍ A SPORTOVNÍ ČINNOSTI DÍTĚTE DLE REŽIMU ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

##### 4.1 PODMÍNKY VÝKONU ČINNOSTI DÍTĚTE

Vykonávání umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti osobami mladšími 15 let (popř. staršími 15 let, avšak s nedokončenou povinnou školní docházkou) je upraveno v části VI.<sup>19</sup> zákona o zaměstnanosti. Zákon plně v souladu se Směrnicí výslovně uvádí, že tyto osoby (dále jen „dítě“<sup>20</sup>) mohou vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost<sup>21</sup> (dále jen „činnost“) pro tzv. provozovatele činnosti<sup>22</sup> za splnění následujících kumulativních podmínek:

- činnost je přiměřená věku dítěte a není pro něj nebezpečná,
- nebrání vzdělávání dítěte nebo docházce do školy a účasti na výukových programech,
- nepoškozuje zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský vývoj dítěte,
- písemná žádost osoby odpovědné za výchovu dítěte,
- a zejména existence individuálního povolení vydaného úřadem práce.

Zákon o zaměstnanosti (§ 121, odst. 3) také pamatuje na situace, kdy se splnění výše uvedených podmínek nevyžaduje. První oblastí jsou zájmové a kulturní činnosti v amatérských souborech a základních uměleckých školách, dále vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče<sup>23</sup> a činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy. O těchto činnostech se lze více než důvodně domnívat, že neještě nepoškozuji tělesný či duševní vývoj dítěte, ale naopak mají integrující a celospolečensky prospěšný vliv na další rozvoj osobnostních charakteristik dítěte. V těchto případech by tedy případné restriktce ze strany státu bylo nutno považovat za kontraproduktivní.

Druhou oblastí jsou činnosti konané v rámci mimoškolní výchovy a při účasti na uměleckých, sportovních a dalších zájmových nekomerčních aktivitách, to vše

však za podmínky, kdy tyto nejsou vykonávány za odměnu. Pokud by tyto činnosti byly ve svém důsledku přímo či nepřímo vykonávány za odměnu, pak je nezbytné, aby se tak stalo pouze a jen na základě písemného povolení úřadu práce (viz dále). Odměna nemusí jistě být pouze představována všeobecným směnným ekvivalentem, tj. penězi, ale také např. jinými penězi vyjádřitelnými hodnotami (movité věci, poskytnutí služeb apod.). Pod takto vymezené kategorie by jistě šlo subsumovat i plnění, které by neobdrželo přímo dítě, avšak osoba jemu blízká (oblečení, zájezd či další služby poskytnuté následně rodičům, prarodičům, sourozencům apod.) či osoba třetí.

Povinnosti provozovatele činnosti jsou striktně stanoveny v ustanovení § 121, odst. 4 zákona o zaměstnanosti. Tomuto subjektu je uložena povinnost zajistit soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud není vykonávána zákonným zástupcem dítěte. Provozovatel činnosti je dále také povinen zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru realizované činnosti. Jde například o zajištění bezpečnosti s ohledem na možná rizika, která mohou být zejména u mladších dětí velmi vysoká. Zákon výslovně ukládá aplikaci ustanovení § 167 zákoníku práce na takto vznikající vztahy, takže je jednoznačně vyloučeno, aby předmětem činností byly práce, které jsou zákonem práce zakázány mladistvím, včetně dalších prací, které jsou zakázány prováděcí vyhláškou č. 288/2003 Sb., o pracích zakázaných těhotným ženám a mladistvím. Zaměstnavatel je dále povinen pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu takovéto činnosti, sjednat příslušné smluvní pojištění.

##### 4.2 PODMÍNKY VYDÁNÍ POVOLENÍ K VÝKONU ČINNOSTI DÍTĚTE

Jak již bylo nepřímo zmíněno výše, základní zásadou ovládající výkon činnosti dítěte je zásada povolovací. O povolení výkonu činností rozhoduje úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen „zákonný zástupce“). Místně příslušným je úřad práce v jehož obvodu se nachází trvalý pobyt dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, pak je příslušným ten úřad práce, v jehož obvodu se

<sup>19</sup> Jedná se o ustanovení obsažené v §§ 121–124 zákona o zaměstnanosti.

<sup>20</sup> Dle ustanovení § 121, odst. 1 se dítětem pro účely zákona o zaměstnanosti považují osoby mladší 15 let, popř. osoby sice starší 15 let, nemající však ukončenou povinnou školní docházku.

<sup>21</sup> Zákon blíže rozvádí, co se rozumí jednotlivými činnostmi. Za uměleckou a kulturní činnost je považováno vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, a o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, a dále také provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční. Za reklamní činnost se považuje provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a dále také činnost v oblasti modelingu. Za sportovní činnost se pak považuje provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

<sup>22</sup> Za provozovatele činnosti zákon o zaměstnanosti označuje právnickou nebo fyzickou osobu, pro kterou bude dítě činnost vykonávat.

<sup>23</sup> Pod tuto kategorií je však také nutné dle zákona zařadit ty akce, na kterých se škola, školské zařízení, popř. ústav sociální péče pouze podílí.

dítě zdržuje. Žádost o povolení musí vedle bližší specifikace dítěte a zákonného zástupce obsahovat také písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat. Tento souhlas je samozřejmě požadován pouze v případě, je-li dítě s ohledem na svůj věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor. Nezbytnou součástí žádosti je také konkrétní specifikace činnosti, kterou bude dítě vykonávat, její popis, charakteristika pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude činnost vykonávána, a také bližší konkretizace provozovatele činnosti. Vzhledem k časovým restrikcím, které zavádí zákon o zaměstnanosti (viz část 4.3 příspěvku), je nutné také úřadu práce blíže sdělit dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat, a časové vymezení doby jejího výkonu. Velmi podstatnou a zároveň také obligatorní přílohou je také lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost, který je vydáván na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Tento posudek umožní úřadu práce posoudit, zda-li je činnost, jenž má být na základě uděleného povolení vykonávána, v souladu se zákonnými podmínkami.<sup>24</sup> Lékařský posudek musí osvědčovat skutečnost, že činnost, kterou bude dítě vykonávat, a doba jejího konání (vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu) je přiměřená z hlediska zdravotního, a dále také musí osvědčovat zdravotní způsobilost dítěte pro výkon této činnosti. Podmínkou jeho validity je fakt, že v době vydání rozhodnutí nesmí být posudek starší tří měsíců. Tento lékařský posudek může úřad práce akceptovat jakožto průkazný pouze v případě, že z jeho obsahu je zřejmé, že lékař, jenž tento posudek vydal, byl seznámen s druhem činnosti, kterou bude dítě vykonávat, s podrobným popisem této činnosti, charakteristikou pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat, a tato fakta z něho budou zřejmá. Pokud tedy posudek nebude dosahovat zmíněných kvalit, nejsou splněny podmínky pro vydání povolení příslušným úřadem práce a tento povolení k výkonu činnosti vydat nemůže (tzv. zásada zákonnosti rozhodování orgánů státní správy). Jak bude blíže rozvedeno v části 4.4.3 příspěvku, provozovatel činnosti je povinen si pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění. Trochu nejasně působí ustanovení § 124, odst. 4, věta druhá, dle kterého cit.: „sjednání pojištění musí být uvedeno v povolení“. Z tohoto ustanovení jednoznačně nevyplývá, zda-li takto sjednané pojištění musí provozovatel činnosti mít sjednané ještě před rozhodnutím úřadu práce o povolení výkonu činnosti, nebo je možné toto pojištění sjednat až po uvedeném rozhodnutí. Z logiky věci se lze přiklonit k povinnosti provozovatele činnosti sjednat pojištění již před rozhodnutím úřadu práce, neboť opačný závěr by mohl zhoršit postave-

ní dětí při výkonu činností oproti řadovým zaměstnancům zaměstnaných v pracovněprávních vztazích, protože v případě vzniku řady pracovněprávních nároků jsou zaměstnanci za splnění dalších podmínek také oprávněni nárokovat náhradu škody vůči zákonem stanoveným pojišťovnám v návaznosti na ustanovení § 205d zákoníku práce. V souladu s ustanovením § 122, odst. 6 je provozovatel činnosti účastníkem řízení o povolení výkonu činnosti dítěte. Úřad práce by tedy měl vyzvat provozovatele činnosti k doložení uzavřeného pojištění a o této skutečnosti pak náležitě informovat v odůvodnění vydaného povolení.

#### 4.3 VYDÁNÍ POVOLENÍ K VÝKONU ČINNOSTI DÍTĚTE ÚŘADEM PRÁCE

Z ustanovení § 142 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že na rozhodování o vydání povolení příslušným úřadem práce je třeba aplikovat procesní postupy stanovené zákonem č. 71/1967 Sb., správním řádem. Vedle nezbytných podkladů, které má v návaznosti na ustanovení § 122, odst. 3 zákona o zaměstnanosti povinnost zajistit navrhovatel (zákonný zástupce), a dalších informací, které si může v návaznosti na skutkové okolnosti žádosti opatřit úřad práce sám, je také oprávněn vyžádat si vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí,<sup>25</sup> zda-li mu nejsou známy z jeho úřední činnosti skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, popř. zda-li mu nejsou známy okolnosti, pro které by činnost byla pro dítě nevhodná.

Pokud úřad práce sezná, že byly splněny veškeré zákonné předpoklady pro povolení výkonu činnosti dítěte u konkrétního provozovatele činnosti a za konkrétních podmínek, povolí dítěti výkon činnosti, a to nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována dle zákona o zaměstnanosti za dítě. Není samozřejmě vyloučeno, že dítě bude vykonávat činnost u více provozovatelů činnosti. V tomto případě musí úřad práce vydat samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele zvlášť. V povolení výkonu činnosti úřad práce také stanoví maximální denní rozsah a celkovou týdenní délku jejího výkonu, a to v návaznosti na věk dítěte. Pro dítě mladší 6 let nesmí maximální rozsah výkonu činnosti přesáhnout 2 hodiny denně, přičemž její celková délka za týden nesmí přesáhnout 10 hodin, pro dítě mladší 10 let, avšak starší 6 let, nesmí maximální denní rozsah výkonu práce přesáhnout 3 hodiny, přičemž její celková délka nesmí překročit 15 hodin týdně, a pro ostatní děti nespadaající pod žádnou z uvedených kategorií pak maximální rozsah výkonu činnosti nesmí

<sup>24</sup> V podrobnostech viz ustanovení § 121, odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

<sup>25</sup> Za orgány sociálně-právní ochrany dětí se považují dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, krajské úřady, obecní úřady s rozšířenou působností, obecní úřady, příslušné ministerstvo a Úřad pro mezinárodně-právní ochranu dětí.

přesáhnout 4 hodiny denně, přičemž její celková týdenní délka nesmí přesáhnout 20 hodin. Tyto časové limity jsou stanoveny jakožto maximální a v případě, že dítě vykonává činnost pro více provozovatelů činnosti, je nezbytné takto vykonávané činnosti pro tento účel sčítat. Úřad práce má pak dále povinnost stanovit v povolení bližší podmínky pro výkon činnosti upravující zejména rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na charakteru a rozsahu činnosti. Zákon o zaměstnanosti požaduje v ustanovení § 123, odst. 1, písmeno d) stanovit v povolení také způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 123 vymezuje některé další podmínky výkonu činnosti dítěte. V prvé řadě se jedná o zákaz výkonu činnosti dítěte mezi 22. hodinou noční a 6. hodinou ranní. Jestliže dítě plní povinnou školní docházku a zároveň není následující den po dni, kdy končí výkon činnosti, dnem školního vyučování, počátek zákazu činnosti je v tomto případě posunut o jednu půlhodinu<sup>26</sup>. V této souvislosti je nezbytné pozastavit se nad otázkou, zda-li právě specifikovaný zákaz „noční práce“ odpovídá Směrnicí. Je nutné poznamenat, že Směrnice neobsahuje výslovné ustanovení ohledně zákazu práce v noci pro všechny kategorie výkonu činností dětí. Pouze u dětí, které dosáhly věku 14 let a které vykonávají práci v rámci vzdělávacího systému a tzv. lehké práce (viz část II. příspěvku), je členským státům uložena v článku 9, bod 1, písmeno a) Směrnice povinnost přijmout opatření nezbytná pro zákaz výkonu práce této kategorie dětí, a to mezi 20. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Pokud je tedy takový výkon činností dětí blížící se věku mladistvých v takto vymezených hodinách shledáván nepřijatelný, pak by měla být činnost mladších dětí a maiore ad minus shledávána v těchto nočních hodinách přinejmenším problematickou, ne-li přímo nevhodnou. Je tedy nutné zvážit, zda-li převzetí časového rozpětí zákazu noční práce mladistvých zákonodárcem ze zákazku práce<sup>27</sup> i na výkon činností dětí je z hlediska smyslu nové právní úpravy a cílů Směrnice vhodný.

Zákon dále stanoví pro dítě nepřetržitý odpočinek v rozsahu nejméně 14 hodin. V případě, kdy dítě vykonává činnost pět po sobě jdoucích kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících dvou po sobě jdoucích kalendářních dnech. V případě, že výkon činnosti není vykonáván v pěti po sobě následujících dnech, musí mít v kalendářním týdnu alespoň dva dny volna. Je vhodné také upřesnit, že rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte nebo rozhodnutí o nepovolení výkonu činnosti dítěte se bez zbytečného odkladu doručí zákonnému zástupci dítěte, provozova-

telé činnosti a úřadu práce, který je příslušný k výkonu kontrolní činnosti.

Již výše bylo uvedeno, že povolení k výkonu činnosti dítěte pro konkrétního provozovatele je vydáváno nejdéle na dobu 12 měsíců. Za situace, kdy je výkon činnosti v souladu se zákonem chráněnými zájmy dítěte a všechny strany mají zájem na další spolupráci, bylo by kontraproduktivní, aby se celý proces povolování výkonu činnosti dítěte znova aplikoval. Na tuto situaci pamatuje zákon o zaměstnanosti ustanovením § 123, odst. 5, kdy je umožněno úřadu práce povolení prodloužit, pokud o prodloužení povolení písemně požádá zákonný zástupce dítěte nejpozději 30 kalendářních dnů před uplynutím období, na něž byl výkon této činnosti dítěte povolen. V tomto případě je možné povolení prodloužit maximálně o 6 po sobě jdoucích měsíců za podmínky, že zákonný zástupce dítěte předloží úřadu práce nový lékařský posudek, popřípadě dle potřeby doplní nové rozhodné skutečnosti pro vydání povolení. Vzhledem k tomu, že povolení lze prodloužit za situace, kdy úřad práce o tomto prodloužení rozhodl před uplynutím období, na něž byl výkon takové činnosti dítěte povolen, je úřad práce povinen o této žádosti rozhodnout nejpozději do 30 kalendářních dnů od jejího doručení. V případě porušení této povinnosti nejsou samozřejmě dotčeny nároky dle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem.

V případě, že bylo žádosti o vydání povolení nevyhověno a rozhodnuto tak, že se žádost o vydání povolení zamítá, je žadateli umožněno, aby se o povolení ucházel opakovaně. Byla-li však žádost o vydání povolení zamítnuta s ohledem na stanovisko praktického lékaře vyjádřeného v lékařském posudku, lze další žádost o vydání povolení k výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat úřadu práce znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí úřadu práce o zamítnutí vydání povolení.

S ohledem na použití správního řádu samozřejmě přichází v úvahu možnost využít také řádných, popřípadě mimořádných, opravných prostředků proti rozhodnutí, kterým žádosti nebylo vyhověno. Limitující v těchto případech může být doba konečného vyřízení těchto procesních úkonů, neboť ne všichni provozovatelé činnosti budou ochotni vyčkat do rozhodnutí učiněného příslušným orgánem.<sup>28</sup>

#### 4.4 DALŠÍ SOUVISLOSTI A PODMÍNKY VÝKONU ČINNOSTI DÍTĚTE

Na výkon činnosti dítěte je třeba v souladu s ustanovením § 121, odst. 5 zákona o zaměstnanosti apli-

<sup>26</sup> Jedná se například o dny, po nichž následuje sobota, neděle nebo svátky, popřípadě školní prázdniny.

<sup>27</sup> Viz ustanovení § 166 ve spojení s ustanovením § 99 zákoníku práce.

<sup>28</sup> Navíc ještě často s nejistým výsledkem.

kovat některá ustanovení zákoníku práce. Jedná se zejména o ustanovení upravující bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce (činnosti) dle ustanovení §§ 132 a 133–135 zákoníku práce. Obdobně jako v pracovněprávních vztazích je i zde provozovateli činnosti uložena povinnost zajistit bezpečnost a ochranu dětí při výkonu činnosti s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu činnosti, zajistit případné pracovní prostředky, náležitě zabezpečit místo výkonu činnosti a jeho prostředí, organizovat náležitě tuto činnost, příslušné postupy, apod. Vedle povinností uložené provozovatelům činnosti jsou však i dětem při výkonu činnosti uloženy určité povinnosti. Děti jsou zejména povinny dbát dle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich činnost, dodržovat při výkonu činnosti stanovené postupy apod.<sup>29</sup>

Provozovatel činnosti v žádném případě nesmí při výkonu činnosti dítěte použít takové motivační způsoby odměňování, při kterých by děti byly vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků dítěte k ohrožení jeho bezpečnosti.

#### 4.4.1 Zákaz výkonu činnosti dítěte

Je nezbytné, aby úřad práce měl dostatečné právní prostředky zasáhnout za situace, kdy je prokázáno porušení jednotlivých ustanovení zákona o zaměstnanosti, bližších podmínek stanovených ve vydaném povolení, popř. příslušných ustanovení zákoníku práce. Úřad práce může zjistit takovéto porušení jak z vlastní činnosti, tak také z jiných zdrojů. Vedle informací samotných občanů či dalších osob půjde nejčastěji o informace získané od úřadu pro sociálně-právní ochranu dětí. Tomu je přímo zákonem uložena povinnost oznámit úřadu práce, který povolil výkon činnosti, veškeré skutečnosti, které odůvodňují zahájení řízení o zákazu činnosti dítěte<sup>30</sup>. Navíc je tomuto orgánu uložena povinnost sledovat, zda-li zásahem příslušného úřadu práce došlo k náležité nápravě. Dále je úřad pro sociálně-právní ochranu dětí povinen sdělit příslušnému úřadu práce jakékoliv důvodné podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon povolené činnosti.<sup>31</sup>

Úřad práce činnost zakáže, jestliže jakýmkoliv způsobem zjistí, že:

- dítě vykonává činnost bez povolení,
- provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti, popřípadě jinými předpisy, nebo

- podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.

V návaznosti na ustanovení § 142 zákona o zaměstnanosti se pro řízení o zákazu činnosti dítěte použijí příslušná ustanovení správního řádu. Výkon činnosti úřad práce zakáže bezprostředně poté, co se o daném skutkovém stavu dozvěděl. Zákaz realizuje prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a také provozovateli činnosti. Tímto okamžikem mají zákonný zástupce a provozovatel činnosti povinnost činnost dítěte okamžitě ukončit. Vedle písemného vyhotovení prohlášení je úřadu práce z hlediska operativnosti umožněno učinit prohlášení ústní formou za podmínky, že dojde ještě téhož dne k provedení písemného zápisu o tomto prohlášení. Úřad práce má navíc povinnost vydat o ústně realizovaném prohlášení na místě písemné potvrzení, které obdrží zákonný zástupce a provozovatel činnosti. Úřad práce je po uskutečnění prohlášení (ať již ve formě ústní či písemné) povinen nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení prohlášení o zákazu činnosti vydat zákonnému zástupci odůvodněné rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte a doručit ho také provozovateli činnosti.

#### 4.4.2 Kontrolní činnost

Dodržování podmínek, za kterých bylo vydáno povolení k výkonu činnosti dítěte kontrolují příslušné úřady práce. Vedle dodržování těchto podmínek úřady práce samozřejmě také kontrolují, zda-li je výkon činnosti dítěte realizován na základě existujícího a platného povolení. Zaměstnanci úřadu práce jsou oprávněni vstupovat na místa výkonu činnosti, požadovat po provozovateli činnosti, popř. zákonném zástupci, předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených apod. Je-li zjištěno porušení povinností, je orgán kontroly oprávněn vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím k tomu určených a případně také požadovat podání zprávy o takto přijatých opatřeních. Vzhledem k tomu, že zákon o zaměstnanosti striktně stanoví podmínky výkonu činnosti dítěte, které jsou dále blíže konkretizovány v jednotlivých povoleních, jsou za porušení těchto mantinel příslušné subjekty také náležitě postihovány.

Úpravu přestupků a správních deliktů (v případě právnických osob) pro oblast výkonu činnosti dítěte lze blíže nalézt v ustanoveních §§ 139–141 zákona o zaměstnanosti. V případě přestupku je třeba rozlišovat, zda-li je subjektem porušující příslušná ustanovení zákona, popř. povolení, fyzická osoba jakožto sub-

<sup>29</sup> V podrobnostech viz přiměřená aplikace ustanovení § 135, odst. 4 zákoníku práce.

<sup>30</sup> Viz ustanovení § 51, odst. 5 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí ve znění novely provedené zákonem č. 436/2004 Sb.

<sup>31</sup> Obdobnou povinnost mají také zákonný zástupce, ošetřující lékař, popř. Inspektorát bezpečnosti práce.



jekt, u kterého dítě činnost vykonává, nebo se jedná o fyzickou osobu jakožto zákonného zástupce dítěte. V případě, že fyzická osoba umožní dítěti výkon činnosti bez příslušného povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší, je úřad práce oprávněn této osobě uložit pokutu až do výše 2 milionů korun<sup>32</sup>. Za situace, kdy zákonný zástupce umožní výkon činnosti dítěte bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší, dopouští se tímto postupem přestupku, za který mu může být uložena úřadem práce pokuta až do výše 100 000 korun<sup>33</sup>. Jestliže je výkon činnosti vykonáván pro právnickou osobu a tato umožní dítěti výkon činnosti bez povolení nebo podmínky povolení poruší, může úřad práce uložit této právnické osobě za takto dokonaný správní delikt pokutu až do výše 2 milionů korun<sup>34</sup>.

#### 4.4.3 Náhrada škody

Právní úprava odpovědnostních vztahů při výkonu činnosti dítěte je v zákonu o zaměstnanosti upravena v ustanovení § 122, odst. 5. V případě vzniku škody se režim náhrady této škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku s určitými modifikacemi. Odpovědnost provozovatele činnosti za škodu způsobenou dítěti tedy bude postavena na subjektivním odpovědnostním principu, čímž dochází ke značnému zvýhodnění oproti pracovníprávním vztahům dle režimu zákoníku práce, neboť tam je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci postavena na principu objektivním. Dle ustanovení § 420, odst. 3 občanského zákoníku bude i zde aplikována zásada presumovaného zavinění s možností exkulpace. Kdyby zákon o zaměstnanosti neobsahoval speciální úpravu, byly by děti, jenž utrpěly při výkonu činnosti škodu, značně znevýhodněny, neboť by se v případě „pracovních“ úrazů mohli provozovatelé činnosti často vyvinut ze své odpovědnosti poukázáním na skutečnost, že k žádnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví z jejich strany nedošlo. Této situaci zákonodárce předchází tím, že výslovně stanoví (§ 122, odst. 5 *in fine*), že povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Na druhou stranu by však bez dalšího občansko-právní úprava v návaznosti na zásadu rovnosti sub-

jektů (§ 2, odst. 2 občanského zákoníku) přinášela nevhodné postavení pro odpovědnost dítěte za škodu, neboť by rozsah náhrady škody byl nelimitován (s výhradou moderačního práva soudu dle ustanovení § 450 občanského zákoníku), a ve svém důsledku by znamenalo tíživější postavení oproti zaměstnancům v pracovním poměru a také možné, společensky nepřijatelné důsledky (s ohledem na možnou výši škody). Zákonodárce tyto možné negativní dopady vzal v potaz a maximální výši náhrady škody způsobené provozovatelem činnosti limitoval. Výše náhrady škody způsobené provozovateli činnosti dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě trojnásobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku škody. Dochází tak k reflektování situace, kdy dítě ještě nemá žádný výdělek a postup při uplatňování náhrady škody v plné výši by byl neodůvodněný.

Podle ustanovení § 422 občanského zákoníku nezletilý (v našem případě dítě vykonávající činnost pro provozovatele činnosti) odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Společně a nerozdílně s touto osobou odpovídá ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled (tedy zákonný zástupce, jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu, popř. provozovatel činnosti). Není-li ten, kdo způsobí škodu pro nezletilost či duševní poruchu schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Tato osoba se zprostí odpovědnosti, jestliže prokáže, že náležitý dohled nezanedbala.

Podle občanského zákoníku je posuzován i způsob a rozsah náhrady škody. Bude se tedy ve všech případech hradit nejen skutečná škoda, ale také i ušlý zisk (§ 442, odst. 1 občanského zákoníku). Za skutečnou škodu se podle občanského zákoníku považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku škodné události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného, jeho věcí a jiných práv, jakož i hodnot ocenitelných penězi, jako jsou například pohledávky či duševní vlastnictví, a jež představují majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav. Důvodová zpráva k zákonu o zaměstnanosti v této souvislosti poukazuje na fakt, že ve vztahu k zákoníku práce je takový pojem náhrady škody podle občanského zákoníku nesporně širší a pro uplatnění náhrady škody v případě činnosti dětí plně použitelný<sup>35</sup>. Navíc pro takto konstruovanou úpravu svědčí fakt, že lze-li část škody zjistit jen s nespornými obtížemi či nelze-li ji

<sup>32</sup> Viz ustanovení § 139, odst. 1, písm. c) a odst. 6 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

<sup>33</sup> Viz ustanovení § 139, odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

<sup>34</sup> Viz ustanovení § 140, odst. 1, písm. a) a odstavec 3, písm. b) zákona o zaměstnanosti. Je také nutno poznamenat, že dle ustanovení § 141, odst. 5 se na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby, tedy se na takto vymezenou fyzickou osobu pro tyto účely pohlíží jako na osobu právnickou. V těchto případech se při určení výše pokuty vychází zejména ze závažnosti deliktu, zejména se přihlíží ke způsobu jeho spáchání, jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

<sup>35</sup> Zejména se jedná o pojem „duševní vlastnictví“ a „jiné majetkové hodnoty“, které zákoník práce nezná.

zjistit vůbec (což budou typicky v případě úrazu dítěte ve velmi nízkém věku), bude nutné, aby v těchto výjimečných případech určil výši škody soud dle své úvahy (viz ustanovení § 136 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu). V tomto případě by pak soud pro určení výše škody nebo pro ztrátu hodnoty ocenitelné penězi byl nucen hodnotit objektivní či subjektivní okolnosti<sup>36</sup>, což pracovněprávní úprava neumožňuje. Do doby úpravy rozsahu jednorázového odškodnění pro případ úmrtí v zákoníku práce je navíc úprava občanskoprávní s ohledem na několikanásobně vyšší částky odškodnění vůči zákoníku práce i výhodnější<sup>37</sup>.

Již výše bylo poukázáno na povinnost uloženou provozovateli činnosti, aby náležitě sjednal pojištění pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti dítěte. Tímto postupem by tedy měla být zaručena náhrada škody i v případě insolventnosti provozovatele a dítěte, resp. jeho zákonný zástupce, mohou očekávat rychlejší a jistější náhradu vzniklé škody.

## 5. ZÁVĚR

Novou právní úpravou stanoví pravidla pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte došlo k začlenění směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků a docílilo se také slučitelnosti této části právního řádu s právem Evropských společenství. Lze konstatovat, že vytvořená koncepce odpovídá této Směrnici, a lze tedy navíc očekávat možnost čerpání zkušeností z členských států Evropských společenství, neboť vůči České republice již mají minimálně osmiletý náskok při praktické realiza-

ci této činnosti. Stěžejní úloha při povolování výkonu činnosti dítěte leží na bedrech úřadů práce. Je samozřejmě otázkou, nakolik jsou personálně vybaveny na kontrolování faktického výkonu této činnosti a jeho slučitelnosti s vydaným povolením a nakolik budou ve svém výsledku odkázáni na podněty třetích subjektů (řadové fyzické osoby, úřady sociálně-právní ochrany dětí apod.). Určité skryté nebezpečí lze spatřovat v tom, že praktický lékař vyhotovující lékařský posudek nemusí být vždy náležitě obeznámen s obsahem a podmínkami vykonávané činnosti, takže ve výsledku bude z jeho strany vydán posudek k výkonu činnosti, která může být pro dítě nepřiměřená až nebezpečná. Navíc jistě s řadou zákonných zástupců mají praktičtí lékaři s ohledem na obvyklou dlouhodobost ošetřování dítěte velmi dobré osobní vztahy, takže jistě nebudou ve všech případech s vydáním příznivého posudku „dělat problémy“. Příslušné úřady práce tedy v některých případech nebudou vycházet při svém rozhodování z náležitých podkladů. Na druhou stranu je však tento postup nejschůdnější a jiné postupy (např. místní šetření realizované úřadem práce<sup>38</sup> nebo specializovanými lékaři) by byly nákladnější a také i časově náročnější.

Lze však uzavřít, že nová právní úprava poskytuje dětem vykonávající příslušnou činnost větší míru právní ochrany a zároveň také jistotu, že jejich postavení nebude zneužito a bude pod náležitou ochranou nejen orgánů státní správy, ale také i veřejnosti, která doufejme nebude nečinně přihlížet případnému zneužití postavení provozovatele činnosti, potažmo rodiče, a zajistí, aby se informace o takto závažném jednání dostala k tomu, komu má být určena.

<sup>36</sup> Jedná se například o zohlednění věku dítěte, jeho vrozených vloh, nadání, schopnosti apod.

<sup>37</sup> Do novely občanského zákoníku provedené zákonem č. 47/2004 Sb. neupravoval občanský zákoník, na rozdíl od zákoníku práce, jednorázovou náhradu škody pro případ úmrtí. Touto novelou bylo v občanskoprávních vztazích rozšířeno vymezení nároků tak, že za škodu usmrcením náleží pozůstalým jednorázové odškodnění, a to manželovi nebo manželce 240 000 korun, každému dítěti a rodiči také 240 000 korun, každému rodiči při ztrátě dosud nenarozeného, avšak počatého dítěte 85 000 korun, každému sourozenci zesnulého 175 000 korun a každé další blízké osobě žijící ve společné domácnosti s usmrceným v době vzniku události, která byla příčinou škody na zdraví s následkem jeho smrti, částku 240 000 korun. Značně nesystematicky tedy byla změněna občanskoprávní úprava bez toho, aniž by se výše jednorázové náhrady škody rozšířila v zákoníku práce. Zákoník práce umožňuje jednorázové odškodnit částkou 80 000 korun manžela a dítě, které má nárok na sirotčí důchod. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 50 000 korun poskytne též rodičům zemřelého. Do doby, než bude tato anomálie s ohledem na zvýšenou ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích odstraněna, je úprava rozsahu jednorázového odškodnění v občanskoprávních vztazích značně výhodnější.

<sup>38</sup> Je samozřejmě ponechána stranou případná náležitá odbornost příslušných zaměstnanců úřadů práce z hlediska medicínského.