16. 10. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Mladiství v práci

Za mladistvého považuje zákoník práce zaměstnance ve věku od 15 do 18 let. Vzhledem k tomu, že zákonodárce si uvědomuje specifičnost této skupiny zaměstnanců, zejména z hlediska jejich možné psychické i biologické nezralosti, obsahuje zákoník práce zvláštní oddíl, jež upravuje pracovní podmínky mladistvých. Tato úprava se v určitých aspektech např. uzavírání pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem, výpověď mladistvému zaměstnanci, zákaz některých prací mladistvému zaměstnanci atd. odlišuje od obecné úpravy pracovních podmínek v zákoníku práce.

Za mladistvého považuje zákoník práce zaměstnance ve věku od 15 do 18 let. Vzhledem k tomu, že zákonodárce si uvědomuje specifičnost této skupiny zaměstnanců, zejména z hlediska jejich možné psychické i biologické nezralosti, obsahuje zákoník práce zvláštní oddíl, jež upravuje pracovní podmínky mladistvých. Tato úprava se v určitých aspektech např. uzavírání pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem, výpověď mladistvému zaměstnanci, zákaz některých prací mladistvému zaměstnanci atd. odlišuje od obecné úpravy pracovních podmínek v zákoníku práce.

Základem právní úpravy této problematiky je obecné ustanovení § 163 zákoníku práce, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich podmínek. Pro řešení důležitých otázek, které se týkají mladistvých zaměstnanců je pro zaměstnavatele stanovena zásada úzké spolupráce s rodiči mladistvých.

V souvislosti s uzavíráním pracovní smlouvy s mladistvým zaměstnancem je zaměstnavateli stanovena povinnost vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Vzhledem k obecně přijímané interpretaci pojmu vyjádření tedy není nutné, aby zákonný zástupce s uzavřením pracovní smlouvy souhlasil. Mladistvý zaměstnanec je vybaven plnou pracovněprávní subjektivitou a smlouvu může uzavřít. V případě, že zákonný zástupce vyjádří nesouhlas, záleží především na úvaze zaměstnavatele, zda-li pracovní smlouvu s mladistvým uzavře či nikoliv. Též v případě, že se zaměstnavatel rozhodne dát mladistvému zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, je povinen dát to na vědomí zákonnému zástupci mladistvého zaměstnance. Pokud rozvazuje pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo má-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a musí jim při práci poskytovat zvýšenou péči. Zvláštní omezení jsou pro mladistvé zaměstnance stanovena v souvislost s prácemi přesčas a prácemi v noci. Tyto práce jsou mladistvým zaměstnancům zakázány a zaměstnavatel jimi nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat. Výjimka je stanovena ohledně nočních prací pro mladistvé starší 16 let, kteří výjimečně mohou konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, pokud 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.

Mladistvým jsou zakázány práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Mladiství také nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. (Okruh těchto prací stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou). Také práce, při kterých by

byli mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo naopak při jejichž výkonu by sami mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob, jsou mladistvým zaměstnancům zakázány. Pokud nesmí zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán nebo protože podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví, musí mu zaměstnavatel do doby, než bude mladistvý moci tuto práci konat, poskytnout jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Pro oblast odměňování je stanoven zákaz pobídkových forem, kdy zaměstnavatel nesmí používat takový způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců.

Další specifickou povinností, jež dopadá na zaměstnavatele, je jeho povinnost zabezpečit mladistvému zaměstnanci lékařské vyšetření, jednak před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci delší než jeden měsíc a dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud není Ministerstvem zdravotnictví pro některý pracovní obor stanoveno častější lékařské vyšetření. Mladistvím je pak stanovena korespondující povinnost lékařským vyšetřením se podrobit.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu