

22. 11. 2007

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

Zaměstnávání mladistvých dle platné právní úpravy

Obdobně jako úpravy pracovních podmínek žen, také zpřísněná úprava pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců respektuje biologické a společenské zvláštnosti této skupiny zaměstnanců.

Potřeba specifické ochrany mladistvých vyplývá z toho, že zaměstnanci ve věku mezi 15. a 18. rokem věku nejsou zdaleka z hlediska biologického vyvrálí a některé práce (např. vysoce fyzicky namáhavé) by mohly ohrozit jejich další zdravý vývoj. Navíc v tomto věku není možné hovořit ani o mentální vyvrálosti, a tudíž by výkonem některých prací mohli ohrozit i své spolupracovníky či způsobit značnou škodu. Rovněž sociálně nejsou mladiství zpravidla samostatní.

Ve většině vyspělých státech se věnuje velká pozornost ochraně mladistvých, kteří se buď připravují na budoucí povolání anebo jsou v pracovním poměru. Samozřejmě i mladiství se zapojují do pracovního procesu a jsou tedy pravidelným a trvalým zdrojem pracovních sil.

Co však pojem „mladistvý“ pro účely pracovního práva znamená? Teorie i praxe používá pojmy „mládež“, „mladistvý“, „nezletilý“. Tyto pojmy se sice do určité míry překrývají, existují však mezi nimi významné rozdíly, které je třeba odlišovat. Pojem „mládež“ je dosti široký, nelze ho zcela přesně vymezit. Jak stanoví § 350 odst. 2 ZP, mladistvým zaměstnancem se rozumí zaměstnanec mladší než 18 let. Zde tedy není možné pojem mladistvého ztotožňovat s občanskoprávním pojmem „nezletilý“, neboť pro dosažení zletilosti je sice rovněž stanovena hranice 18ti let, zletilosti lze však nabýt dle ustanovení § 8 odst. 2 Obč Z už dříve, a to uzavřením manželství. Tato skutečnost vyplývá z ustanovení § 13 zákona č. [94/1963 Sb.](#), o rodině, které ve výjimečných případech umožňuje snoubencům uzavřít manželství, jestliže je to v souladu se společenským účelem manželství a za předpokladu, že soud povolil z důležitých důvodů takovéto uzavření manželství nezletilé osobě starší 16ti let.

Pokud tedy zaměstnanec či zaměstnankyně mladší 18ti let uzavře manželství, stává se zletilou osobou, ovšem v pracovněprávních vztazích je i nadále takovéto osobě poskytována zvýšená ochrana jako mladistvé a to až do dosažení 18ti let věku. Zde tedy můžeme pozorovat rozdílný právní režim zákoníku práce a občanského zákoníku.

Ustanovení čl. 29 Listiny základních práv a svobod, patřící do Hlavy čtvrté s názvem hospodářská, sociální a kulturní práva, zakotvuje právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky a na ochranu v pracovních vztazích, odkazuje na konkrétní předpisy, kterými se myslí především zákoník práce a předpisy související.

Pro pracovní právo obecně platí ustanovení § 6 ZP, jež způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15ti let. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do zaměstnání den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Výjimka se vztahuje dle § 252 odst. 2 ZP na uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, podle něhož je možné uzavřít dohodu o hmotné

odpovědnosti nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18ti let věku.

Dle zákoníku práce - § 287 odst. 2 písm. f, musí opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací, je-li v rámci zaměstnavatele ustanovena, a podávat jí k tomu potřebné informace a doklady a umožňovat konzultace. V rámci svých možností pak zaměstnavatel přihlíží k jejímu stanovisku.

Zaměstnavateli je uložena povinnost zaměstnavatele zajistit lékařské vyšetření, které je zdůvodněno potřebou sledovat neustále vliv pracovního prostředí na zdraví mladistvých zaměstnanců.

Obecně je důraz kladen především na péči preventivní a jak stanoví § 247 ZP, je zaměstnavatel povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem pracovnělékařské péče, a to před vstupem do pracovního poměru, před převedením na jinou práci na dobu delší než 1 měsíc a dále pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně. Na rozdíl od zletilého zaměstnance, kde zaměstnavateli není uložena povinnost hradit vstupní lékařskou prohlídku, u nezletilého zaměstnance tuto prohlídku hradit musí. Mladistvému zaměstnanci je následně uložena povinnost, aby se takovému lékařskému vyšetření podrobil.

Do oblasti zákazů, které uvádí § 246 odst. 2 ZP, patří případy, kdy zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Mladistvý zaměstnanec by tak například neměl být přidělen na pracoviště, kde se zavádí nová technologie výroby, práce, kde se vyžaduje značná fyzická zdatnost nebo k obsluze zařízení, kde se kladou značné nároky na soustředěné vnímání, popř. paměť.

Při práci mají zaměstnavatelé poskytovat mladistvým zaměstnancům zvýšenou péči. Zvýšená péče je nejen taková, kterou jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat všem zaměstnancům, nýbrž lepší a důkladnější, např. formou stálého řádného dozoru, soustavného usměrňování, radou, předvedením správného postupu aj. Mladistvým jsou výslovně zakázány práce přesčas, kde platí absolutní zákaz, dále noční práce, kde platí absolutní zákaz pouze pro mladistvé do 16ti let, mladiství starší 16ti let pak mohou výjimečně konat noční práce nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18ti let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce musí mladistvému dle ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce bezprostředně navazovat na jeho práci připadající dle rozvrhu směn na denní dobu.

Zákaz noční práce je odůvodněn zejména zdravotními hledisky, neboť noční práce je výrazným zásahem do zaběhnutého denního cyklu života mladého člověka. Toto narušení biorytmů znamená značné zatížení organismu a v době psychického a fyzického vývoje tak není žádoucí.

Samozřejmě, že to na pracovištích přináší určité organizační obtíže, ale nelze v tomto směru porušovat zákon. Tento zákaz se vztahuje i na krátkodobě pracující mladistvé (tzv. brigádníky), kteří v této formě pracovní činnosti pracují zejména o školních prázdninách.

Práce, které jsou pro mladistvé se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a také psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví, jsou vymezeny ve vyhlášce Mzd č. [288/2003](#) Sb., kterou se stanoví práce a pracovištích které jsou zakázány těhotným ženám kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Vyhláška plně respektuje Směrnici Rady č. 94/33/ ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Co se týče délky pracovní doby mladistvých, chystaná novela zákoníku práci již počítá i u mladistvých pracovníků s prodloužením celkové týdenní pracovní doby na 40 hodin místo současných 30 hodin, při délce směny nejvýše 8 hodin místo současných 6 hodin.

V souvislosti se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců je vhodné na závěr též upozornit na skutečnost, že nový zákoník práce zavedl povinnost zaměstnavatele vést seznam mladistvých, které zaměstnává.

Tento seznam obsahuje jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou mladistvý vykonává.

Mgr. Zdenka Nováková, Ph.D.
Katedra společenských věd
Pedagogická fakulta UP Olomouc
Žižkovo nám. 5
771 40 Olomouc

tel: <?XML:NAMESPACE PREFIX = SKYPE />585 635 416
608 879 008

e-mail: zdenka.novakova@upol.cz, zdena.novakova@centrum.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)