

Za jakých podmínek můžete zaměstnávat mladistvé?

Zaměstnávání osob mladších 18 let je svázáno řadou pravidel. Znáte ty aktuální? Můžete zaměstnávat dokonce i děti do 15 let? A jaký postih vás čeká, když pravidla porušíte?

V našem dnešním příspěvku se budeme zabývat specifiky zaměstnávání mladistvých zaměstnanců, tj. zaměstnanců ve věku do 18 let. U těchto zaměstnanců totiž legislativa upravuje určité pracovní právní oblasti odlišným způsobem od ostatních zaměstnanců. Ve druhé části článku se poté podíváme i na činnosti, které mohou vykonávat děti.

Zaměstnávání mladistvých

Nejprve se tedy budeme věnovat mladistvým zaměstnancům. Mladiství jsou v pracovním právu zvláště chráněnou skupinou, což má vzhledem k jejich věku svou logiku. Mají nárok na **častější odpočinek, nesmějí pracovat přesčas a nesmějí konat určité práce**. Za porušení těchto pravidel hrozí zaměstnavatelům citelné sankce. Svá specifiky má i uzavírání pracovních smluv s mladistvými nebo ukončování jejich pracovního vztahu. Proto je důležité tato specifická pravidla nepodcenit.

Mladistvími zaměstnanci se na základě ustanovení § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“) rozumějí zaměstnanci mladší 18 let. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, tedy vzniká dnem, kdy fyzická osoba **dosáhne věku 15 let**.

Zaměstnavatel s ní však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Znamená to, že pokud žák základní školy prokáže, že má **ukončenou povinnou školní docházku** (k čemuž lze použít vysvědčení z posledního ročníku základní školy, v němž je na zadní straně uvedeno, zda má žák povinnou školní docházku ukončenou), a současně dosáhl věku 15 let, může s ním zaměstnavatel uzavřít pracovní vztah. Uzavření pracovního vztahu tedy kromě věku dále na základě výše uvedeného podmiňuje to, že mladistvý musí mít ukončenou povinnou školní docházku. Zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělá-

Mladistvé smíte zaměstnávat jen pracemi, jež jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji

vání (školský zákon), v platném znění je pak stanovena devítiletá povinná školní docházka.

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců upravují zejména § 243 až 247 zákoníku práce. Zaměstnavatelé smějí mladistvé zaměstnávat jen pracemi, jež jsou **přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji**. Posouzení, zda práce sjednaná s mladistvým zaměstnancem odpovídá tomuto požadavku, je vždy na zaměstnavateli, který však musí vycházet z individuál-

ního hodnocení jednotlivých zaměstnanců a nesmí přeceňovat ani jejich schopnosti nebo fyzickou kondici a především se musí řídit lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Tento posudek se vydává na základě vyšetření, jež zabezpečuje zaměstnavatel na své náklady před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a dále podle potřeby, ovšem nejméně jednou za rok. Mladiství zaměstnanci jsou **povinni se takovému vyšetření podrobit**.

Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání mladistvých

Zaměstnavatel **je povinen převést** mladistvého zaměstnance do doby, než bude moci konat práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání (protože zatím podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví), na jinou přiměřenou práci odpovídající v rámci možností jeho kvalifikaci.

Dále pak musí zaměstnavatelé **respektovat ustanovení vyhlášky č. 180/2015 Sb.**, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto prá-

OBLASTI, V NICHŽ NESMÍ BÝT MLADISTVÍ ZAMĚŠTNANÍ

Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance dle ustanovení § 245 a 246 zákoníku práce, a to v následujících oblastech:

- práce přesčas,
- práce v noci – jedná se o absolutní zákaz pro mladistvé do 16 let, mladiství starší 16 let mohou výjimečně konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to potřebné pro jejich výchovu k povolání, vždy za dohledu zaměstnance staršího 18 let. Noční práce mladistvého musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu,
- práce pod zemí, a to při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol,
- práce, které jsou pro ně se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví; zákazy některých takto specifikovaných prací mohou pak být rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let,
- práce, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

ce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), v platném znění (dále jen „**vyhláška č. 180/2015 Sb.**“), která v ustanoveních § 5 a § 6 podrobněji vymezuje práce zakázané mladistvým.

Dle vyhlášky č. 180/2015 Sb. se jedná například o práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity energetického výdeje pro dívky nebo chlapce, dále pak o práce spojené s ruční manipulací s břemenem, jehož hmotnost ručně při občasné manipulaci překračuje **u chlapců** 20 kg nebo při časté manipulaci 15 kg, **u dívek** pak při občasné manipulaci 15 kg nebo při časté manipulaci 10 kg. Při práci vsedě nesmí chlapci zvedat a přenášet břemena o hmotnosti větší než 4,5 kg a dívky o hmotnosti větší než 2,5 kg. Rovněž jsou mladistvým zakázány práce vykonávané ve vnučeném pracovním tempu (viz nařízení vlády č. 361/2007 Sb.), práce při výrobě léčiv nebo veterinárních přípravků obsahujících hormony, antibiotika nebo jiné biologicky vysoce účinné látky, práce ve výškách nad 1,5 m, nad volnou hloubkou přesahující 1,5 m nebo na souvislé ploše, jejíž sklon od vodorovné roviny je 10 stupňů a větší.

Zákaz prací mladistvým zaměstnancům se dle ustanovení § 5 odst. 4 vyhlášky č. 180/2015 Sb. nevztahuje na práce, u kterých se mladiství připravují na povolání, pokud jsou vykonávány **pod soustavným odborným dozorem** a organizací práce nebo jinými opatřeními je zajištěna dostatečná ochrana jejich zdraví.

Pracovní doba mladistvých zaměstnanců je stanovena na 40 hodin týdně s tím, že v jednotlivých dnech **nesmí přesáhnout osm hodin**. Pokud mladistvý uzavře více pracovních vztahů, platí omezení týdenní pracovní doby na 40 hodin pro všechny tyto vztahy v souhrnu, a to na základě ustanovení § 79a zákoníku práce.

PORUŠENÍ POVINNOSTÍ

Porušení povinností zaměstnavatele uvedených v článku je mimo jiné též sankcionováno, a to zejména dle příslušných ustanovení zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění (dále jen „zákon o inspekci práce“) se sankcemi do výše až 2 mil. Kč (v této výši se jedná o sankci za zaměstnávání mladistvých zaměstnanců prací přesčas). Ve věci lze dále odkázat na příslušná ustanovení zákona o inspekci práce, např. § 15 odst. 1 písm. r) a s) a odst. 2 písm. c) a d), § 28 odst. 1 písm. r) a s) a odst. 2) písm. c) a d), příslušná ustanovení § 17, § 18, § 30 a § 31 zákona o inspekci práce.

S mladistvými zaměstnanci nesmí zaměstnavatel uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování ani dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Zaměstnavatel je taktéž povinen **vést seznam mladistvých zaměstnanců**, a to dle ustanovení § 246 odst. 5 zákoníku práce. Tento seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, kterou tento mladistvý zaměstnanec vykonává.

Odměňování mladistvých zaměstnanců se řídí týmiž zásadami, které platí pro ostatní zaměstnance a které jsou vymezeny ustanovením § 110 zákoníku práce. Odměňování se dále řídí také nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění. I u mladistvých zaměstnanců musí být uplatněna **nejméně základní sazba minimální mzdy**, respektive základní sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy jako u ostatních zaměstnanců.

Dále je též nutné přihlídnout například k ustanovením § 88 a § 92 zákoníku práce. V ustanovení § 88 řeší zákoník práce **přestávku v práci** na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, která musí být mladistvému zaměstnanci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Ustanovení § 92 zákoníku práce se poté zabývá **nepřetržitým odpočinkem v týdnu**. Ten musí u nezletilého zaměstnance činit ne méně než 48 hodin.



Jak je to s dětmi mladšími 15 let?

Při problematice zaměstnávání mladistvých se dle našeho názoru nemůžeme vyhnout otázce, zda mohou pracovat děti ve věku do 15 let, respektive do ukončení povinné školní docházky. I v České republice se můžeme setkat s prací dětí. Tato práce se obvykle řídí dle ustanovení občanského zákoníku a jedná se o různé, často i drobné práce. Pracovníprávní předpisy však neumožňují, aby osoby ve věku do 15 let uzavřely pracovní vztah. Jde tedy o činnosti vykonávané dle smluvního vztahu, kdy není mladý člověk chráněn (např. pro případ náhrady škody v důsledku pracovního úrazu atd.). Tento přístup však lze dle našeho názoru brát jako snahu o obcházení zákona.

Pro ČR jakožto členskou zemi EU je taktéž nutné zohlednit směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/EC, o ochraně mladých lidí při práci. Tato směrnice stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Ty by například **měly přijmout opatření k zákazu práce dětí** a zajistit podmínky stanovené směrnicí pro práci mladistvých. Směrnice EU uvádí, že členské státy mohou přijmout zákonné opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí ve věku do 15 let ne-

bude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Podmínkou je, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ a že členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.

Úprava práce dětí je dále řešena v Listině základních práv EU, která je součástí Lisabonské smlouvy. Článek č. 32 Listiny základních práv EU zní: *„Dětská práce se zakazuje. Minimální věk pro přijetí do zaměstnání nesmí být nižší než věk pro ukončení povinné školní docházky, aniž jsou dotčena pravidla, která jsou příznivější pro mladé lidi, a omezené výjimky. Mladí lidé přijatí do práce musí práci vykonávat za podmínek odpovídajících jejich věku a být chráněni před hospodářským vykořisťováním a před jakoukoli prací, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví nebo tělesný, duševní, mravní nebo sociální rozvoj nebo narušit jejich vzdělávání.“*

Dále je ve věci vhodné se zmínit o ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“), zejména o ustanovení § 121 a následujícího zákona o zaměstnanosti, kde je

stanoveno, že děti mohou vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu (pro provozovatele činnosti) jen tehdy, pokud to má tato osoba v předmětu své činnosti. Povolení k této činnosti vydává úřad práce.

Děti ve věku do 15 let a do ukončení povinné školní docházky mohou vykonávat jen činnost uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní (dále jen „**výkon činnosti**“) na základě povolení úřadu práce. O tomto povolení úřad práce vydává rozhodnutí, a to na základě písemné žádosti osoby odpovědné za výchovu dítěte.

Povinnosti provozovatelů při výkonu činností dětí

Zákon o zaměstnanosti stanoví provozovateli činnosti povinnosti k zajištění bezpečných podmínek při výkonu činnosti. Jde například o zajištění bezpečnosti s ohledem na možná rizika, která mohou být nejen u mladších dětí vysoká. **Odpovědnost za dodržení těchto povinností** mají vedoucí zaměstnanci provozovatele činnosti v rozsahu svých funkcí.

Na výkon činnosti dítěte se dále použijí ustanovení § 101 a následujícího zákoníku práce. Zejména se jedná o prevenci rizik, zajištění osobních ochranných pracovních prostředků,

zajištění vhodného prostředí, v němž bude činnost probíhat, možnost kontroly odborových orgánů a orgánů státního odborného dozoru a podobně. Přiměřenost použití pro provozovatele znamená **povinnost přihlédnout ke konkrétním a individuálním podmínkám prostředí**, v němž se činnost uskutečňuje, i k osobě dítěte, jeho věku, charakteru a náročnosti úkonů, které bude vykonávat.

Dále se použijí ustanovení § 245 a 246 zákoníku práce, tedy o zákazu zaměstnávání mladistvých (viz výše).

V povolení musí být stanoven **rozsah a podmínky pro výkon činnosti** upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob, zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti. Jedná se například o zajištění teploty na pracovišti, poskytnutí ochranných pomůcek a podobně.

Povolení k činnosti dítěte může úřad práce prodloužit před uplynutím jeho platnosti na dobu nezbytně nutnou, jež je určena k dokončení činnosti dítěte. Musí o to požádat zákonný zástupce dítěte a v žádosti musí uvést nové skutečnosti. Prodloužení může být **maximálně na dobu dvou měsíců**.

Obsahem písemné žádosti, kterou podává zákonný zástupce dítěte nebo jiná osoba odpovědná za výcho-

vu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu, jsou všechny údaje potřebné pro rozhodnutí o vydání povolení, včetně posudku lékaře o vhodnosti činnosti pro dítě.

Mezi ochranné podmínky pro činnost je i její vymezení v časovém období v denní i noční době. U dítěte, které **ještě neplní povinnou školní docházku**, je v zákoně o zaměstnanosti (viz ustanovení § 123 zákona o zaměstnanosti) limit v délce dvou hodin denně (za týden maximálně deset hodin), **u ostatních dětí** jsou to dvě hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování

Za porušení povinností provozovatele při dětské činnosti hrozí pokuta až 2 miliony Kč

mimo hodiny školní výuky. V tomto případě činnost dítěte za den nesmí přesáhnout sedm hodin. Jedná-li se o činnost dítěte mimo období školního vyučování (období školních prázdnin), může činnost být denně po dobu sedmi hodin, týdně však maximálně 35 hodin. Tato hranice stanovuje maximální rozsah, který dle našeho názoru lze brát v úvahu zejména u dětí vyššího věku.

Činnost dítěte je **zakázána v noční době**, tedy od 22:00 do 6:00 hodin.

Výjimka je pouze pro dny, po nichž následuje odpočinek dítěte a neexistuje v následující den povinnost dítěte ke školní docházce. Jedná se například o dny, po nichž následuje sobota a neděle nebo svátky (případně školní prázdniny).

Přestávky v činnosti dětí se dle našeho názoru zdají být velmi podobné přestávkám na jídlo a oddech podle zákoníku práce (viz ustanovení § 88 zákoníku práce). Doba odpočinku musí být určena v rozsahu **nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut**, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu čtyř a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.

I v případě dětské činnosti zde hrozí za porušení povinností uvedených výše **sankce**, a to dle zákona o inspekci práce. Například fyzické nebo právnické osobě, která umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší, **může být uložena pokuta až do částky 2 mil. Kč**. Jestliže by pak zákonný zástupce dítěte umožnil výkon činnosti dítěte bez povolení nebo porušil-li toto povolení, může mu být uložena pokuta až do částky 100 tis. Kč (viz ustanovení § 21 odst. 2, § 22 odst. 2 a § 34 zákona o inspekci práce).

Výše nastíněná problematika tedy zcela jistě není jednoduchá a je třeba mít stále na paměti, že podmínky zaměstnávání mladistvých vyžadují po zaměstnavatelích obezřetnost a **nutnost být seznámen s aktuální legislativou**, kterou jsou povinni dodržovat. U činností vykonávaných dětmi to poté jistě platí dvojnásob. Snad toto malé zamyšlení přispěje k větší jistotě o tom, jak se v těchto situacích chovat a postupovat. ●●●

JUDr. Jiří Gorčík, advokát
Rada & Partner
advokátní kancelář, s. r. o

