

# 5. ZVLÁŠTNÍ OCHRANA MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ PŘI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

## 5.1 Zvýšená ochrana zdraví mladistvých zaměstnanců při práci

Stěžejním právním předpisem České republiky převádějícím ústavně zaručená sociální práva nezletilých do oblasti výkonu pracovní činnosti je zákoník práce.<sup>180</sup> Rozsah ochrany mladistvého zaměstnance vychází především ze zákonného zákazu výkonu jiných než přiměřených prací.<sup>181</sup>

Určujícími hledisky pro možnost přidělit mladistvému zaměstnanci konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce, jsou

- přiměřenost ve vztahu k její fyzické náročnosti (zákaz se může týkat fyzicky namáhavých prací, prací jednostranně zatěžujících organismus výkonem opakovaných monotónních činností, prací vyžadujících dlouhodobou pozornost, případně činností s velkým množstvím pracovních úloh či s krátkými, nezměnitelnými lhůtami ke splnění úkolů);<sup>182</sup>
- přiměřenost s ohledem na možnost rozumného posouzení vykonávané práce odpovídajícímu obecně dosaženému věku mladistvého zaměstnance (zakázané práce mohou vyplývat ze složitější organizace práce, samostatnosti rozhodování, eventuálně vyšší odpovědnosti za výsledek);
- přiměřenost ve vazbě ke kvalifikačním předpokladům zaměstnance (dosažené vzdělání, dosavadní praxe či pracovní zkušenosti zaměstnance); nelze rovněž pominout fakt, že mladiství nejsou zpravidla ani sociálně samostatní;<sup>183</sup>
- přiměřenost rozsahu prací přidělovaných mladistvým zaměstnancům spočívající zejména v maximálních limitech pracovní doby, kdy délka směny

<sup>180</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců § 243–247.

<sup>181</sup> Srov. § 244 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>182</sup> Srov. § 6 vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, 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.

<sup>183</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo – zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Praha: C Press, 2002. s. 20.

v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka pracovní doby přesáhnout 40 hodin týdně.<sup>184</sup> Zaměstnavatel by měl být tedy schopen prokázat, že mladistvý zaměstnanec před nástupem do zaměstnání a) písemně deklaroval, že rozsah jeho pracovní doby u jiných zaměstnavatelů koresponduje s výše uvedenými maximálními limity<sup>185</sup> a b) písemně se zavázal k poskytnutí včasné informace o začátku (rozšíření) provádění závislé práce pro jiného zaměstnavatele po dobu trvání svého pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli. Mladistvým zaměstnancům nemůže být přidělována práce přesčas a práce v noci, výjimečně mohou mladiství starší 16 let za účelem jejich výchovy k povolání a pod dohledem zaměstnance staršího 18 let vykonávat práci přesčas a v noci po dobu maximálně jedné hodiny, bezprostředně navazující na rozvrženou denní pracovní dobu. Přestávka na jídlo a oddech musí být mladistvému zaměstnanci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce, a to i v případě, že vykonává práci, která nemůže být přerušena, zaměstnavatel navíc musí mladistvým zaměstnancům poskytnout delší nepřetržitý odpočinek v týdnu, který musí činit minimálně 48 hodin a který navíc nelze za žádných okolností zkrátit;

- přiměřenost s ohledem na důsledky možného porušení povinností ve vztahu k rozsahu důsledků porušení povinností a vzniklých škod,<sup>186</sup> např. protože je legálně možné (i když ne obvyklé), aby mladistvý zaměstnanec do 18 let věku zastupoval zaměstnavatele v rozsahu obvyklém vzhledem k jeho pracovnímu zařazení nebo funkci.<sup>187</sup>

Povinnosti uložené zaměstnavateli vůči mladistvým zaměstnancům a týkající se zejména zákazu výkonu některých prací a výkonu jiných než přiměřených prací, odpovídajících jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, se vztahují na všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu rozsahu doby sjednání (pracovní poměr na dobu určitou), charakteru pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), rozsahu vykonávaných prací či výkonu práce při souběhu se studiem.

---

<sup>184</sup> Srov. § 79a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>185</sup> Inspirací může být ustanovení § 41 odst. 7 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoníku práce Slovenské republiky: „Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa ak ide o mladistvého.“

<sup>186</sup> BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s., s. 1009.

<sup>187</sup> RADVANOVÁ, S. a kol. *Rodina a dítě v novém občanském zákoníku*. Praha: C. H. Beck, 2015, kapitola X., PAVLÁTOVÁ, J. – LINDOVÁ, J. Pracovněprávní postavení nezletilých po rekodifikaci soukromého práva, s. 123.

Zaměstnavatel musí navíc dbát na zákonnou povinnost ve smyslu ukládání úkolů mladistvému zaměstnanci v souladu s lékařským posudkem vydaným v rámci povinného vyšetření poskytovatelem pracovně lékařských služeb na náklady zaměstnavatele, a) před vznikem pracovního poměru, b) před převedením na jinou práci, c) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně.<sup>188</sup> Důraz je kladen především na preventivní péči, jejímž cílem je ochrana zdraví mladistvých zaměstnanců při práci a posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Jako významná součást této prevence je pak rovněž vyhledávání včasných stadií nemocí, ale také vyhledávání takových zdravotních stavů a nemocí, u kterých lze předpokládat, že vlivem práce nebo pracovních podmínek může dojít ke zhoršení.

## 5.2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Závazek státu zakotvit či respektovat různorodé garance k ochraně zaměstnance vyplývá z práva na uspokojivé pracovní podmínky zaměstnanců podle článku 28 Listiny, potažmo pak na zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců podle článku 29. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé *povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.*<sup>189</sup> *Zvláštní pracovní podmínky mladistvých tak představují určitou diferenciaci od obecné situace ostatních zaměstnanců.* Listina požaduje, aby této skupině zaměstnanců byly poskytnuty výjimky, a to v její prospěch, pro její zvláštní potřeby.<sup>190</sup> Nelze tedy takové postavení skupiny zaměstnanců považovat za nerovné postavení, i když je zaměstnavatel povinen zajišťovat podle zákona<sup>191</sup> rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky jako jedna z ústavních hodnot může být porušeno již třeba tím, že pracovní smlouva obsahuje sjednaný druh práce vágním způsobem, jež nevyjadřuje žádnou určitou funkci či konkrétní pracovní zařazení, a zaměstnavatel by mohl mladistvému zaměstnanci přidělit jakoukoli práci, kterou by mu určil.<sup>192</sup> Pracovní podmínky jako soubor práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance mají přímou souvislost s plně-

<sup>188</sup> Srov. § 247 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>189</sup> Srov. § 243 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>190</sup> WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 931 s., s. 621.

<sup>191</sup> Srov. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>192</sup> Srov. nález II. ÚS 209/96.

ním konkrétních pracovních vztahů, jejichž objektem je výkon práce a zajištění výchovy mladistvých k povolání.<sup>193</sup> Právo na zvláštní pracovní podmínky poskytuje mladistvým zaměstnancům zvláštní ochranu a podporu při jejich výkonu oprávnění ke svobodné volbě povolání a přípravu k němu a práva získávat prostředky pro svoje životní potřeby prací. U mladistvých zaměstnanců je důvodem pro zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání specifická situace, kdy výkon závislé práce nemá bránit jejich výchově, vzdělávání a všestrannému rozvoji.

Pro účely zvýšené ochrany osob mladších 18 let<sup>194</sup> je zaměstnavatel povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.<sup>195</sup> Seznam obsahuje jméno, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává. V seznamu musí být mladistvý uveden bez ohledu na zvolenou formu pracovněprávního vztahu (tedy bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní poměr či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) a rovněž bez ohledu na dobu trvání výkonu práce.

Další příčinou ochrany mladistvých zaměstnanců je nezletilost, i když 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 sice dovršením 15. roku věku, analogicky jako v občanském právu by měla být nezletilému legálně zajištěna protekce proti eventuálním negativním konsekvencím smluvní volnosti.<sup>196</sup> Právě z těchto důvodů omezuje zákoník práce mladistvého zaměstnance v právním jednání zákazem uzavření dohody k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, které mají hodnotu přesahující 50 000 Kč.<sup>197</sup> Obě tyto dohody lze se zaměstnancem uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců se vztahují rovněž na úplatnou formu výkonu odborné praxe studentů středních škol, která je nedílnou součástí studia na střední škole u mnoha oborů jako praktické vyučování studentů. Jedná se o odbornou praxi, jejím účelem je praktické osvojení získa-

<sup>193</sup> VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1972, s. 35.

<sup>194</sup> Článek 9 odst. 3 Úmluvy MOP 138/1997, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, ukládá členským státům, aby vnitrostátní zákonodárství nebo příslušný orgán stanovil seznamy nebo jiné dokumenty, které má zaměstnavatel vést a mít k dispozici; takové seznamy nebo dokumenty budou obsahovat jména, věk nebo data narození, pokud možno řádně ověřené, osob, které zaměstnává či pro něj pracují a které jsou mladší 18 let. Česká republika Úmluvu však dosud neratifikovala.

<sup>195</sup> Srov. § 246 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>196</sup> WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 931 s., s. 623.

<sup>197</sup> Srov. § 252 odst. 2 a 255 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

ných poznatků a teoretických vědomostí. Odborná praxe je velmi často vykonávána přímo v podmínkách podnikového prostředí, přičemž obsah, podmínky a konkrétní rozvržení odborné praxe jsou upraveny smlouvou mezi podnikem a školou. V české legislativě však výslovně chybí právní úprava tzv. učňovských smluv mezi firmami a studenty, které by umožňovaly výkon odborných činností paralelně se studiem formou pracovněprávního vztahu a výhledem budoucí možnosti uplatnění právě ve firmě, která je jako učně zaměstnává. Tzv. stabilizační závazek jako opatření podpory pracovního trhu, obsažený v zákoníku práce Slovenské republiky,<sup>198</sup> upravuje dokonce povinnost zaměstnavatele, pro kterého se žák střední odborné školy nebo odborného učiliště připravoval na povolání a sjednal s ním zvláštní kvalifikační dohodu, uzavřít s ním pracovní smlouvu tak, aby dohodnutý druh práce odpovídal kvalifikaci získané v učebním nebo studijním oboru.

---

<sup>198</sup> § 53 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoníku práce.