

Novinky v oblasti zaměstnávání mladistvých po flexinovele

Flexinovele zákoníku práce, ve spojení s novelou § 34 a § 35 občanského zákoníku, přinesla od 1. 6. 2025 v oblasti zaměstnávání mladistvých jednu zásadní změnu, a sice možnost zaměstnávat mladistvé od 14 let a mladistvé, kteří ještě neukončili povinnou školní docházku. Tuto skupinu zaměstnanců bude však možné zaměstnávat jen za splnění celé řady podmínek a jen v období hlavních „letních“ prázdnin. Odlišná pravidla se týkají především samotné práce, kterou mohou tito mladiství vykonávat, úpravy pracovní doby, nepřetržitého denního odpočinku a „večerní“ a noční práce.



Mgr. Natálie
Mikolášková

Advokátní koncipientka,
Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o.



JUDr. Bc. Michal
Peškar

Partner Randl Partners,
advokátní kancelář, s. r. o.

Zaměstnávání mladistvých do 31. 5. 2025

Doposud právní úprava neumožňovala vykonávat závislou práci mladistvým mladším 15 let a mladistvým, kteří neukončili povinnou školní docházku. Speciální kategorií byl pouze výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených v části šesté zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Mladistvým ve věku od 15 let, kteří ještě neukončili povinnou školní docházku, pak bylo umožněno se zavázat k výkonu závislé práce (tedy uzavřít pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích mimo pracovní poměr), avšak s jejím výkonem mohli započít až po ukončení povinné školní docházky. Například dohodu o provedení práce tak mohli tito mladiství uzavřít v dubnu před ukončením povinné školní docházky, ale do práce mohli nastoupit až s prvním prázdninovým dnem (typicky 1. 7., ale v některých letech i na samém konci června).

Původně tedy výkon činností a zaměstnávání mladistvých vypadalo následovně:

- mladiství mladší 15 let mohli vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost,
- mladiství ve věku 15, 16 a 17 let bez ukončené povinné školní docházky se mohli zavázat k výkonu závislé práce (tj. mohli uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti), nesměli však začít výkonem práce,

- mladiství ve věku 15, 16 a 17 let, kteří již ukončili povinnou školní docházku, mohli začít s výkonem práce.

Pro posledně uvedenou kategorii zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 5. 2025, v ustanovení § 243 a násl. (resp. i v ustanovení § 79a, § 88 nebo § 90 odst. 1) dále stanovoval zvláštní podmínky výkonu jejich práce. Tato zvláštní úprava na ochranu dětí a mladistvých vychází z řady mezinárodních úmluv, k jejichž dodržování se Česká republika zavázala (např. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 138, o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, Evropská sociální charta nebo směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994, o ochraně mladistvých pracovníků). Tato zvláštní pravidla cílí na ochranu fyzického a mravního vývoje dětí a mladistvých a na podporu jejich vzdělávání, odborné přípravy a přístupu k zaměstnání.

Speciální pravidla uvedená ve výše uvedených ustanoveních zákoníku práce platí pro tuto skupinu mladistvých zaměstnanců (tj. mladiství ve věku 15, 16 a 17 let, kteří již ukončili povinnou školní docházku) i nadále. **Nová úprava vnese-ná do zákoníku práce flexinovelou** (ve Sbírce zákonů vyhlášená jako zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) **se dotýká pouze mladistvých zaměstnanců ve věku 14 let (bez ohledu na ukončení povinné školní docházky) a mladistvých zaměstnanců ve věku 15, 16 a 17 let s neukončenou povinnou školní docházkou.**

Zaměstnávání mladistvých-děti po flexinovele

Flexinovele zákoníku práce s sebou přinesla i novelu § 34 a § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Jak již bylo naznačeno výše – podle těchto ustanovení je nově možné za splnění zvláštních podmínek zaměstnávat mladistvé starší 14 let a mladistvé starší 15 let s neukončenou povinnou školní docházkou (dále jen „mladiství-děti“).

Zaměstnávání a činnosti mladistvých od 1. 6. 2025 je umožněno následovně:

- mladiství mladší 15 let (Poznámka: Dle terminologie občanského zákoníku se jedná o nezletilé mladší 15 let, z důvodu sjednocení pojmů pro účely tohoto článku však využíváme termín „mladistvý“) mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost,
- mladiství-děti mohou vykonávat lehké práce po dobu hlavních prázdnin,
- mladiství ve věku 15, 16 a 17 let bez ukončené povinné školní docházky mohou vykonávat lehké práce po dobu hlavních prázdnin a zároveň se mohou zavázat k výkonu závislé práce, s jejímž výkonem začnou až po ukončení povinné školní docházky,
- mladiství ve věku 15, 16 a 17 let s ukončenou povinnou školní docházkou mohou začít s výkonem práce i mimo období hlavních prázdnin.

Podmínky zaměstnávání mladistvých-děti

Mladiství-děti mohou nově vykonávat práci pouze v období **hlavních prázdnin**, a to jen s **písemným souhlasem zákonného zástupce**. Na tuto úpravu navazuje a dále ji rozvíjí nový § 244a zákoníku práce, který stanovuje, že mladistvý zaměstnanec mladší 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který ještě neukončil povinnou školní docházku, může v období hlavních prázdnin vykonávat lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.

Zákoník práce pak upravuje i některé další podmínky výkonu práce mladistvých-děti, které jsou rozdílné od výkonu práce mladistvých starších 15 let, kteří již ukončili povinnou školní docházku. Zvláštní úprava se týká délky směny, týdenní pracovní doby, nepřetržitého denního odpočinku a práce mezi 20. a 22. hodinou.

Výše uvedené podmínky zaměstnávání mladistvých-děti budou popsány dále v textu a v přehledové tabulce.

Souhlas zákonného zástupce

Podmínku souhlasu zákonného zástupce s výkonem práce mladistvého-dítěte by čtenář v zákoníku práce hledal marně,

neboť tato úprava je zakotvena v § 35 odst. 2 občanského zákoníku.

Občanský zákoník dále stanovuje, že tento souhlas zákonného zástupce musí mít písemnou formu, žádné jeho další náležitosti však nestanovuje. Z logiky věci však vyplývá, že souhlas je nutné dát před uzavřením příslušného pracovně-právního vztahu (pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – DPP/DPČ). Souhlas by zároveň měl obsahovat:

- identifikaci zákonného zástupce, příp. i výslovné prohlášení zákonného zástupce nezletilého, že skutečně je zákonným zástupcem nezletilého;
- identifikaci dotčeného nezletilého;
- vyjádření souhlasu s výkonem lehkých prací nezletilého;
- označení zaměstnavatele (avšak i generální souhlas pro všechny zaměstnavatele je dle autorů možný), a
- označení hlavních prázdnin, na které je písemný souhlas udělen (i zde nic nebrání tomu, aby byl souhlas udělen na více hlavních prázdnin dopředu, avšak dle autorů je vhodnější pro každé období hlavních prázdnin udělit souhlas nový).

Hlavní prázdniny

Hlavními prázdninami se podle vyhlášky MŠMT č. 16/2025 Sb., o organizaci školního roku, rozumí prázdniny trvající od skončení druhého pololetí do zahájení prvního pololetí v dalším školním roce, jedná se tedy o tzv. letní prázdniny.

Informaci o přesném termínu hlavních prázdnin lze nalézt na webových stránkách MŠMT. Pro rok 2025 připadají hlavní prázdniny na období od 28. 6. 2025 do 31. 8. 2025 a v roce 2026 na období od 1. 7. 2026 do 31. 8. 2026.

Lehké práce

Lehkými pracemi se rozumí práce zařazené do kategorie první podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“), tj. práce bez tzv. profesního rizika a práce, jejichž součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy. Tyto lehké práce zároveň nesmí škodit zdraví, vzdělávání a morálnímu vývoji mladistvého-dítěte. Profesní rizika uvádí část II. přílohy vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) – dále jen „vyhláška PLS“), a jedná se např. o noční práce, práce ve výškách, práce ve zdravotnických zařízeních, obsluha vysokozdvizných vozíků atp. Nebude tak možné, aby tito mladiství zaměstnanci vykonávali např. práce na stavbách, práci noční ostrahy nebo práce hutníků, sklářů apod.

Dotčeným mladistvým zaměstnancům však bude umožněn výkon práce např. obsluhy nebo pomocných sil v pohostinství (nikoliv však tam, kde se převážně prodává alkohol), práce táborových vedoucích, administrativní práce, práce v marketingu, správě sociálních sítí apod. Objevuje se však i výklad, že je nutné na práci mladistvých-dětí použít § 121 zákona o zaměstnanosti (jedná se totiž také o zvláštní právní předpis upravující práci těchto osob – dětí), který umožňuje jenom výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti. S tímto výkladem autoři nesouhlasí, protože poté by celá nová speciální úprava zákoníku práce prakticky postrádala smysl.

Délka směny a týdenní pracovní doba

Pro mladistvé-děti platí speciální úprava, která určuje, že délka směny nesmí být delší než 7 hodin. Týdenní pracovní doba pak nesmí přesáhnout 35 hodin, a to v souhrnu pro všechny pracovněprávní vztahy, které mladistvý-dítě uzavřel. Jedná se tedy o obdobnou povinnost jako v případě zaměstnávání „běžných“ mladistvých starších 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou, kdy však limit denní limit pracovní doby je 8 hodin a týdenní limit pro všechny zaměstnavatele je 40 hodin.

Otázkou však zůstává, jak má zaměstnavatel informaci o jiných pracovněprávních vztazích mladistvého zaměstnance a o způsobu rozvržení pracovní doby u těchto jiných zaměstnavatelů získat. Tato informace je pro zaměstnavatele bez součinnosti zaměstnance jen těžko dohledatelná. Autoři proto doporučují si v pracovních smlouvách nebo dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ) sjednávat se zaměstnanci informační povinnost. Fakticky je třeba,

aby mladistvý zaměstnanec informoval zaměstnavatele, zda má pracovněprávní vztah i u jiného zaměstnavatele, a pokud ano, aby ho dále informoval o rozvržení pracovní doby u tohoto jiného zaměstnavatele či zaměstnavatelů. Jen tak může zaměstnavatel korigovat rozvrhování pracovní doby tomuto mladistvému zaměstnanci, aby byl v souladu se zákoníkem práce. S ohledem na nízký věk mladistvých by bylo vhodné povinnost textovat jednoduše tak, aby zaměstnanec věděl, co se přesně po něm chce a proč.

Noční a „večerní“ práce, práce přesčas

V souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994, o ochraně mladistvých pracovníků, je mladistvým-dětem zakázáno vykonávat práci v noci, ale i práci mezi 20. a 22. hodinou – tedy jinými slovy tito zaměstnanci nesmí vykonávat práci mezi 20. a 6. hodinou.

Zakázána je i jakákoliv práce přesčas.

Nepřetržitý denní odpočinek

Zvláštní pravidla jsou vnesena i do nepřetržitého denního odpočinku, kdy mladistvým-dětem bude zaměstnavatel povinen poskytovat ještě delší nepřetržitý denní odpočinek, a to minimálně 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek není nikdy možné krátit.

Porovnání zaměstnávání mladistvých po flexinovele

Pro porovnání podmínek, kterými se od 1. 6. 2025 řídí zaměstnávání všech mladistvých, lze orientačně vyjít z tabulky níže.

	Mladistvý starší 14 let a mladistvý, který neukončil povinnou školní docházkou	Mladistvý, starší 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou
Pracovněprávní vztah	Pracovní poměr, DPP, DPČ	Pracovní poměr, DPP, DPČ
Souhlas zákonného zástupce	Ano	Ne
Omezení prací	Pouze lehké práce I. „čisté“ kategorie, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji (+ omezení platící pro ostatní mladistvé)	Práce přiměřené fyzickému a rozumovému vývoji, zákaz některých náročných a nebezpečných prací dle § 246 zákoníku práce
Období	Hlavní prázdniny	Celý rok
Směna	Max. 7 hodin	Max. 8 hodin
Týdenní pracovní doba	Max. 35 hodin souhrnně pro všechny zaměstnavatele	Max. 40 hodin souhrnně pro všechny zaměstnavatele
Nepřetržitý denní odpočinek	Min. 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích	Min. 12 hodin během 24 hodin po době jdoucích
Práce přesčas	Zákaz	Zákaz

Noční práce	Absolutní zákaz	Obecný zákaz Výjimka – zaměstnanci starší 16 let (max. 1 hodina, nutné pro výchovu k povolání, dohled dospělého zaměstnance, pokud je nutný)
Práce mezi 20. a 22. hodinou	Zákaz	Bez omezení
Pracovnělékařské prohlídky	Před vznikem pracovního poměru, DPP, DPČ, převedením na jinou práci, poté min. 1× ročně	Před vznikem pracovního poměru, DPP, DPČ, převedením na jinou práci, poté min. 1× ročně

Závěr

Zatímco ohledně zaměstnávání mladistvých starších 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou došlo jen k utvzení, že všichni tito zaměstnanci musí podstoupit vstupní pracovnělékařskou prohlídku, i když pracují jen na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ), v zaměstnávání mladistvých-dětí (tedy starších 14 let a mladistvých s neukončenou povinnou školní docházkou) se zaměstnavatelům otevírají nové možnosti, které jsou však s ohledem na vyšší zranitelnost těchto zaměstnanců přísněji regulovány.

Nejedná se ovšem o povinnost, ale jen o možnost. Mnoho zaměstnavatelů už teď avizuje, že tuto možnost nebudou vůbec využívat. To nepřímo vyplývalo i z připomínkového řízení k této změně, kde dokonce sdružení zaměstnavatelů byla proti této novince.

V praxi bude toto zaměstnávání nejspíše probíhat výhradně jen prostřednictvím dohody o provedení práce, protože rozsah práce až 300 hodin téměř přesně pokrývá maximální dobu, kterou mohou během hlavních prázdnin mladiství-děti

vykonat. Dohoda o pracovní činnosti takový rozsah práce neumožňuje a pracovní poměr je pro tuto krátkou formu spolupráce zbytečně rigidní a zavazující pro obě strany.

Dostatečnost a důsledky nové právní úpravy se prokáží až s časem, avšak již nyní lze poukázat na jistou absurditu, kdy zákoník práce poskytuje zaměstnancům pečujícím o dítě (resp. i mladistvého) práva spojená s touto péčí (např. kratší pracovní doba, zařazování do směn atp.), avšak podle stejného zákona může stejný mladistvý-dítě práci sám vykonávat.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
- vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)

KNIŽNÍ TIP

Katastr nemovitostí. 3. vydání

Daniela Šustrová, Petr Borovička, Jaroslav Holý

Přinášíme již třetí vydání úspěšné knihy Katastr nemovitostí. Nové vydání reflektuje aktuální změny v právních předpisech a soudních výkladech, a je obohaceno o praktické příklady, které usnadňují orientaci ve složitějších aspektech této problematiky.

Publikace:

- přináší srozumitelný a čtivý návod na použití katastru,
- uvádí poznatky z katastrální praxe a judikatury,
- obsahuje ukázky katastrálních zápisů na listech vlastnictví,
- představuje aplikace, které jsou dostupné uživatelům internetu,
- věnuje se popisným informacím katastru i jeho mapové části.

Cena 595 Kč, rozsah 388 s., vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz