

Brigády pro zaměstnance mladší 15 let z pohledu flexinovy zákoníku práce

Léto je nejen dobou odpočinku, ale pro mnohé i časem brigád. Letos se do nich poprvé mohou zapojit i mladší ročníky.

Mnoho dětí a teenagerů si již při škole chce přivydělat své první peníze – ať už na koníčky, úspory nebo jiné drobné radosti. Do 31. 5. 2025 platila v České republice přísná pravidla, která umožňovala výkon závislé práce v pracovněprávním vztahu jen těm osobám, které **dosáhly věku 15 let a zároveň dokončily povinnou školní docházku**. Nejen vlivem rychle měnícího se pracovního trhu a tlaku zaměstnavatelů na stát je proto jednou ze součástí tzv. flexinovy zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále jen "ZP"), rozvolnění těchto pravidel, a to s účinností od 1. 6. 2025.

ROZVOLNĚNÍ PODMÍNEK PRO VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE MLADISTVÝCH

Do 31. 5. 2025 platilo ustanovení § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen "OZ"), že **je zakázána závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku** (nezletilý mladší 15 let nemohl vůbec uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti; do dokončení povinné školní docházky pak do práce nesměl nastoupit). Dokud nebyly obě podmínky splněny, nemohli nezletilí konat závislou práci. **Výjimku** z tohoto pravidla představoval pouze výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, jež mohli vykonávat nezletilí mladší než 15 let i nezletilí bez ukončené povinné školní docházky za podmínek stanovených § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Flexinovou zákoníku práce došlo k tomu, že do předmětného ustanovení občanského zákoníku přibyl odstavec 2, podle kterého smí **nezletilý, který dovršil čtrnáct let, vykonávat závislou práci v období hlavních prázdnin** za podmínek stanovených jiným právním předpisem.¹ Tím dochází k rozvolnění zákazu jednak vůči osobám mladším 15 let, jednak vůči osobám, které již 15 let dosáhly, ale nemají ještě dokončenou povinnou školní docházku (např. v důsledku odkladu, nemoci či opakování ročníku). **Nově tedy je v období hlavních prázdnin umožněn výkon závislé práce osobám, které sice ještě neukončily povinnou školní docházku, nicméně již dosáhly věku 14, 15, 16 či dokonce 17 let.**

Nové ustanovení § 244a ZP pak upravuje základní podmínku tohoto výkonu práce, když stanoví, že *„mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí v období hlavních prázdnin konat pouze lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.“*

„VELKÉ“ PRÁZDNINY, URČITÉ DRUHY PRÁCE A SOUHLAS ZÁKONNÉHO ZÁSTUPCE

Výkon závislé práce je umožněn osobám, které dovršily věku 14 let a nezletilým osobám, jež neukončily povinnou školní docházku, **pouze v období hlavních prázdnin**. Ty dle § 4 odst. 7 vyhlášky o organizaci školního roku² trvají **od skončení druhého pololetí školního vyučování do zahájení prvního pololetí v novém školním roce**. Vždy tak půjde o celý červenec a srpen a dle organizace konkrétního školního roku pak může jít i o těch několik dní na konci června, kdy už skončilo vyučování (fakticky ode dne po předání vysvědčení), a o těch několik dní na začátku září, kdy ještě nezačíná první pololetí. Čtrnáctiletý žák si tedy nemůže přivydělat např. v období vánočních prázdnin prodejem zboží na trzích, neboť toto období nespadá do termínu hlavních prázdnin.

Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí nově konat pouze **lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji**. Lehkými pracemi se rozumí **práce zařazené do kategorie první** podle zákona o ochraně veřejného zdraví³, **pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem.**⁴

Důvodová zpráva k flexinovele⁵ uvádí nespočet **příkladů lehkých prací**, jako např. práce táborových vedoucích a animátorů, pomocných sil a obsluhy v pohostinství, práce v doručovatelství, obsluha kina a prodej vstupenek, správa sociálních médií a webů, grafika a výtvarnictví v multimédiích aj. Naopak **příkladem prací**, jež mladiství v tomto věku a bez ukončené povinné školní docházky podle důvodové zprávy **nesmí provádět**, jsou práce typu např. obráběči, zedníci, ošetřovatelé, lesníci, páječi, lakýrníci aj. Uvedená zaměstnání standardně bývají zařazena v druhé (druhé rizikové), třetí, nebo čtvrté kategorii rizik. Nicméně stále je potřeba mít na paměti, že se jedná pouze o **orientační výčet** a v každém případě je nezbytné vycházet z **konkrétních pracovních činností a podmínek práce**, tedy v jaké kategorii rizik je práce zařazena a zda neobsahuje činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem.

Podle nového ustanovení § 35 odst. 2 OZ se nezletilý, který dovršil věku 14 let, může zavázat k výkonu lehkých prací v období hlavních prázdnin **jedině s písemným souhlasem svého zákonného zástupce**. Jak vyplývá z důvodové zprávy, jde o speciální úpravu k ustanovením § 32 a § 35 odst. 1 OZ, která vychází z koncepce rodičovské odpovědnosti, do jejíhož rámce spadá i odpovědnost za plnění povinností souvisejících s povinnou školní docházkou. K uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti tedy je nutný písemný souhlas zákonného zástupce, nicméně **ten nemusí být obsažen v samotné smlouvě nebo dohodě, respektive může být obsažen i mimo ni** v samostatném prohlášení. Z praktického hlediska nicméně **doporučujeme dva postupy:**

- aby byl **souhlas zákonného zástupce obsažen přímo v samotné smlouvě nebo dohodě**, tj., aby nešlo o zvláštní prohlášení. V zásadě půjde o to, že za textem smlouvy budou následovat podpisy stran (za-

¹ Jiným právním předpisem se myslí zejména zákoník práce.

² Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, v platném znění.

městnavatele a mladistvého zaměstnance) a pod nimi prohlášení zákonného zástupce, že souhlasí s tím, aby se takto jeho dítě zavázalo k výkonu závislé práce. Výhodou tohoto postupu je, že si zákonný zástupce může rovnou projít i samotný text smlouvy či dohody a poučit mladistvého zaměstnance o tom, co je obsahem jeho závazku; a

- aby se **zákonný zástupce k podpisu souhlasu dostavil osobně**. Ani občanský zákoník, ani zákoník práce totiž netrvají na úředně ověřeném podpisu zákonného zástupce, proč by mohlo stačit, že mladistvý přinese „z domova“ smlouvu podepsanou rodičem. Zaměstnavatel však zde nemá jistotu, že se skutečně jedná o podpis rodiče, přičemž bez souhlasu zákonného zástupce se domníváme, že bude smlouva či dohoda absolutně neplatná.

SPECIFIKA DÉLKY PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU MLADISTVÝCH

Protože dochází ke snížení věkové hranice pro možnost uzavření pracovního vztahu na 14 let věku mladistvého zaměstnance, musel zákonodárce reagovat i na **limity maximální délky denní a týdenní pracovní doby**. Do 31. 5. 2025 podle ustanovení § 79a ZP platilo, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesměla délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovních vztazích nesměla délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Zákonodárce nově u délky pracovní doby rozlišuje mezi **mladistvým zaměstnancem** (tj. zaměstnancem, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku) a **mladistvým zaměstnancem mladším než 15 let nebo mladistvým zaměstnancem, který neukončil povinnou školní docházku**. U „běžného“ mladistvého zaměstnance nadále platí, že jeho délka směny nesmí v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a délka jeho týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.

Naproti tomu u **mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně**. Tato nová právní úprava odráží požadavky obsažené v čl. 8 odst. 1 písm. c) a odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků (dále jen „Směrnice“).

Z uvedeného mj. nepřímo vyplývá, že u této skupiny mladistvých je nejvhodnějším nástrojem jejich zaměstnávání **dohoda o provedení práce**, neboť i když budou pracovat po celé období hlavních prázdnin (tj. cca 9 týdnů), zpravidla výkon práce nepřekročí 300 hodin, což je maximální povolený limit pro výkon práce na základě dohody o provedení práce (byť tedy při maximálním využití 9 týdnů × 35 hodin by tento limit překročen byl a bylo by nutno navázat pracovní poměr).

U obou „skupin“ mladistvých pak nadále platí, že se jejich délka týdenní pracovní doby posuzuje **souhrnně**, pokud mají sjednáno více základních pracovních vztahů, neboť i tento požadavek vyplývá ze Směr-



nice.⁶ Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel prakticky nemá možnost zjistit, kde zaměstnanec pracuje (ledaže zaměstnanec např. požádá o souhlas s výkonem vedlejší výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 304 ZP), měl by si zaměstnavatel alespoň opatřit **čestné prohlášení zaměstnance** o tom, že uzavřením pracovního vztahu s předpokládaným určitým rozsahem denní a týdenní pracovní doby nedojde k porušení pravidel obsažených v ustanovení § 79a ZP. Alternativně se zaměstnavatel může mladistvého zaměstnance dotázat, zda má vedle pracovního vztahu u zaměstnavatele uzavřeny jiné (další) pracovní vztahy a v jakém rozsahu v nich koná práci, aby zaměstnavatel mohl tomuto přizpůsobit rozvrh pracovní doby zaměstnance. Nicméně zaměstnavatel by se neměl ptát zaměstnance např. na obchodní firmu nebo identifikační číslo jiného zaměstnavatele, i kdyby měl v úmyslu s tímto zaměstnavatelem koordinovat rozvrh pracovní doby.

Kromě délky denní a týdenní pracovní doby doznala změn v souvislosti se změnou podmínek pro možnost uzavření pracovního vztahu u mladistvého zaměstnance i **minimální doba nepřetržitého denního odpočinku**. U mladistvého zaměstnance uvedeného v novelizovaném ustanovení § 79a odst. 1 ZP (tj. zaměstnance mladšího než 15 let nebo zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku) činí **minimální doba nepřetržitého denního odpočinku 14 hodin**. Opět se jedná o změnu vycházející z požadavků Směrnice.⁷

ZMĚNY V OBLASTI ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK MLADISTVÝCH

V souvislosti s již výše uvedeným novým ustanovením § 244a ZP musel zákonodárce logicky provést změny i v oblasti zvláštních pracovních podmínek mladistvých. Pro všechny mladistvé (tj. i pro ty, kteří dovršili 15 let a ukončili povinnou školní docházku) nadále platí **zákaz prací přesčas a prací v noci**. V důsledku čl. 3 ve spojení s čl. 9 odst. 1 písm. a) Směrnice však bude **zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance mladší než 15 let nebo mladistvé zaměstnance, kteří neukončili povinnou školní docházku, i v době mezi 20. a 22. hodinou**, tj., těmto zaměstnancům bude možné rozvrhovat práci pouze od 6.00 hod. do 20.00 hod. (za současného dodržení pravidel popsanych v předchozích odstavcích). Výjimka z absolutního zákazu noční práce pro mladistvé zaměstnance starší 16 let zůstává zachována.

³ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění.

⁴ Např. vyhláškou 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), v platném znění.

⁵ Dostupná zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=244506>.

⁶ Konkrétně z čl. 8 odst. 4. Směrnice.

⁷ Konkrétně z čl. 10 odst. 1. písm. a) Směrnice.

Dále zákonodárce v ustanovení § 247 odst. 1 písm. a) ZP výslovně uvádí **povinnost zaměstnavatele zajistit na své náklady vyšetření mladistvého zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (doposud zákoník práce hovořil o této povinnosti pouze ve vztahu k pracovním poměrům). Jak uvádí důvodová zpráva, jedná se pouze o legislativní zpřesnění, neboť **již podle současné právní úpravy by měli mladiství zaměstnanci vždy absolvovat vstupní lékařskou prohlídku**. Na mladistvé tedy nedopadá změna v oblasti vstupních lékařských prohlídek, podle které je provádění pracovnělékařských prohlídek již dobrovolné u těch prací, jež jsou zařazeny v první kategorii rizik a jejíž součástí není činnost, jež by upravovala zdravotní způsobilost podle prováděcího nebo jiného právního předpisu.

ZÁVĚR

V důsledku flexinovy dochází k tomu, že zákoník práce v některých případech nově rozlišuje mezi dvěma „skupinami“ mladistvých. Zaměstnavatel by si na toto měli dávat pozor zejména při **plánování směn**, aby mladistvým zaměstnancům mladším než 15 let nebo mladistvým zaměstnancům, kteří neukončili povinnou školní docházku, neplánovali směny tak, že jejich směna bude trvat déle než 7 hodin, konec směny připadne na čas po 20.00 hod. nebo že délka týdenní pracovní doby těchto zaměstnanců napříč různými pracovněprávními vztahy přesáhne 35 hodin. Nicméně i přes tato dílčí omezení by mělo celkové rozvolnění pravidel pro zaměstnávání mladistvých za současného zachování jejich zvláštních práv přinést větší flexibilitu na pracovní trh.

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Mgr. Adam Hosnedl, advokátní koncipient

VRAJÍK, advokátní kancelář

Brigádnická činnost studentů z pohledu zdravotního pojištění

Výdělečná činnost studentů, tedy zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost, má v oblasti zdravotního pojištění četná specifika. Podívejme se na ně.

Tyto pojištěnce řadíme mezi **osoby, za které platí pojistné stát**. Je rovněž častou skutečností, že studenty využívají zaměstnavatelé (v období letních prázdnin i mimo ně) k zajištění dočasné či přechodné potřeby provedení určitých prací, a to buď formou pracovní smlouvy, nebo výkonem činnosti na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní smlouva představuje jeden z nejdůležitějších dokumentů ve vztahu k pracovnímu poměru, určuje jeho rámec, jakož i další podmínky sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – například zkušební dobu, dobu trvání pracovního poměru apod. I z pohledu zdravotního pojištění se samozřejmě jedná o nejčastější variantu řešení pracovněprávního vztahu. Vzhledem k tomu, že jsou takto zaměstnané osobě zúčtovány příjmy ze závislé činnosti zdaňované podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), zakládá tento pracovněprávní vztah vždy účast na zdravotním pojištění s povinností zaměstnavatele přihlásit osobu jako zaměstnance u zdravotní pojišťovny a platit pojistné podle zákona.

Na rozdíl od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není **u pracovní smlouvy pro vznik účasti na zdravotním pojištění stanovena žádná hranice**. To znamená, že pojistné se platí z jakékoli částky zúčtovaného příjmu, tedy v roce 2025 například i z nižší než 4 500 Kč.

Z pracovněprávního hlediska jsou podmínky vzniku pracovního poměru specifikovány v ustanoveních § 33 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), skončení pracovního poměru je pak zakotveno od § 48 ZP. Podmínky u dohod o provedení práce naleznete v § 75 ZP a v ustanovení § 76 ZP jsou definovány podmínky sjednání dohody o pracovní činnosti.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A POSTUPY VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

Při odvodu pojistného na zdravotní pojištění musejí vzít zaměstnavatelé v úvahu především tyto podmínky:

- povinnosti placení pojistného podléhají příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně podle § 6 ZDP, mimo výjimek vyjmenovaných právní úpravou zdravotního pojištění,
- u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr plní zaměstnavatel povinnosti ve zdravotním pojištění tehdy, pokud výše příjmu za rozhodné období kalendářního měsíce zakládá povinnost placení pojistného. Ve zdravotním pojištění se pro účel vzniku zaměstnání a posouzení osoby jako zaměstnance sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.
- při souběhu zaměstnání s podnikáním si pojištěnec pro účely placení pojistného (záloh na pojistné jako OSVČ) sám rozhoduje, která činnost je pro něj hlavním zdrojem příjmů.

Pokud se na zaměstnance (a tedy i na zaměstnavatele – plátce pojistného) vztahuje povinnost placení pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, musí být za příslušný kalendářní měsíc coby rozhodné období odvedeno zaměstnavatelem pojistné na zdravotní pojištění nejméně z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda. Podmínkou pro uplatnění tohoto postupu je trvání zaměstnání po celý kalendářní měsíc.

Minimálním vyměřovacím základem se zaměstnavatelé naopak nezbývají u osob uvedených jako výjimky v § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPZP“), kdy se nejčastěji jedná o osoby, za které je plátcem pojistného stát.

Vždy však musí mít zaměstnavatelé na paměti, že jejich prvořadým úkolem vůči zdravotním pojišťovnám je odvést pojistné za zaměstnance včas a ve správné výši.

PLNĚNÍ OZNAMOVACÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELEM

Přihlašování a odhlašování zaměstnanců bylo do konce roku 2007 bezprostředně navázáno na vznik, resp. zánik účasti zaměstnance na nemocenském pojištění. V důsledku zásadního odklonu zdravotního pojištění od nemocenského pojištění k datu 1. ledna 2008 se ve zdravotním po-