

15. 5. 2001

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

Dětská práce

Přestože platná právní úprava stanoví velmi přesně podmínky, za kterých lze zaměstnat nezletilé, je poměrně běžným jevem, když se na ulicích našich měst setkáváme s dětmi evidentně nedosahujících požadovaného věku pro nabývání práv a povinností z pracovně právních vztahů a přesto vykonávajících práci na základě pokynů „zaměstnavatele“. Jedná se zejména o kameloty regionálních novin, distributory reklamních materiálů event. pouliční prodavače.

Přestože platná právní úprava stanoví velmi přesně podmínky, za kterých lze zaměstnat nezletilé, je poměrně běžným jevem, když se na ulicích našich měst setkáváme s dětmi evidentně nedosahujících požadovaného věku pro nabývání práv a povinností z pracovně právních vztahů a přesto vykonávajících práci na základě pokynů „zaměstnavatele“. Jedná se zejména o kameloty regionálních novin, distributory reklamních materiálů event. pouliční prodavače.

Zákoník práce nepřipouští možnost „dětské práce“, což vyplývá z ustanovení zabývajících se způsobilostí fyzické osoby nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovně právních vztazích a být tak zaměstnancem. Obecně tuto způsobilost (tedy nabývat práv a brát na sebe povinnosti z pracovně právních vztahů) fyzická osoba nabývá dosažením 15 let věku. Stanovení této věkové hranice vyplývá s obecně přijímaného závěru, že dosažením 15 let je osoba dostatečně duševně i fyzicky způsobilá k právním úkonům v oblasti pracovního práva. Zaměstnavatel však nemůže s touto osobou sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Tato zásada je modifikována několika výjimkami uvedenými dále v zákoníku práce. Již obsolentním je vzhledem k povinné devítileté školní docházce ustanovení týkající se fyzické osoby, která ukončila povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku. V tomto případě zákonodárce umožňoval, aby taková osoba mohla vstoupit do pracovně právních vztahů dnem ukončení povinné školní docházky v pomocné škole, nejdříve však dnem dosažením 14 let věku. Další významnou výjimkou z výše uvedeného obecného pravidla je zákaz zaměstnavatele uzavřít s osobou mladší 18 let dohodu o hmotné odpovědnosti. V případě výše zmíněné dětské práce tedy riziko vzniku případného schodku (např. za ztrátu svěřených zboží a jiných hodnot) nese sám quasizaměstnavatel. Vzhledem k tomu že, dětská práce je zcela v rozporu s českým právním řádem, je naprosto bezpředmětné zabývat se situacemi, kdy odpovědnost za případný schodek dětského zaměstnance písemně převzali rodiče. I kdyby byla dětská práce povolena, zástupce zaměstnance, který není k určitým právním úkonům způsobilý, nemůže za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

V této souvislosti je nutno zmínit o existenci možnosti práce pro fyzické osoby, které již dovršily 15 let věku, ale dosud neukončily povinnou školní docházku. Tyto osoby mohou dle §11 odst. 4 zákoníku práce vykonávat společensky prospěšné práce (společensky prospěšnou práci je dobrovolná práce žáků středních škol, kterou však lze konat pouze v době mimo vyučování) a jiné přiměřené práce, které jsou definovány ve vládním nařízení č. [108/1994](#) Sb. jako práce, jež svým charakterem ani rozsahem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v přípravě na povolání. Přiměřené práce, které mohou konat fyzické osoby, jimž vznikla způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti dnem ukončení povinné školní docházky v pomocné škole před dosažením 15 let věku, nejdříve však dnem dosažení 14 let věku, jsou práce, které jsou přiměřené jejich rozumové a mravní vyspělosti,

tělesným schopnostem odpovídajícím jejich věku a nejsou škodlivé pro jejich zdraví a vývoj, a to za podmínky, že jejich přiměřenost byla ověřena lékařem.

Je nutno si uvědomit, že tolerováním dětské práce dochází ke zneužívání dětských zaměstnanců k získání levné pracovní síly a vzhledem k hojnosti tohoto nešvaru je třeba vyzvat k účinnější kontrole a sankcionování zaměstnavatelů, kteří tyto praktiky aplikují.

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

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)