

15. 1. 2015

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

Pracovně-právní způsobilost podle nového občanského zákoníku

Podle nového občanského zákoníku se ukončení povinné školní docházky stalo vedle dosažení patnácti let věku podmínkou nejen nástupu do práce, nýbrž i možnosti v pracovně-právních vztazích jednat, což znamená, že žák, dokud neskončí povinnou školní docházku, nemůže ani uzavírat pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, byť s odloženým dnem nástupu do práce, jako to bylo možné dříve. Zvažuje se však návrat k původní právní úpravě.

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, tedy uzavřít pracovněprávní vztah, vznikala do 31. 12. 2013 podle zákoníku práce[1] (jeho ust. § 6, ve znění před 1. 1. 2014) dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesměl sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. (Pokud se např. fyzická osoba - žák narodil 30. 5. 1997 a povinnou školní docházku měl - s ohledem na odklad jejího nástupu z r. 2003 na r. 2004 - ukončit až 28. 6. 2013, tak mohl uzavřít pracovní smlouvu sice již 30. 5. 2012, kdy mu bylo patnáct let, ale den nástupu do práce mohl být sjednán nejdříve dnem 29. 6. 2013.)

Nově se podle ust. § 35 odst. 1 nového občanského zákoníku[2] nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, může zavázat k výkonu závislé práce. Nezletilý tak může uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr až po skončení povinné školní docházky. (Pokud se např. žák narodil 30. 5. 1999 a povinnou školní docházku má ukončit až v r. 2015, tak pracovní smlouvu může uzavřít stejně až po skončení období školního vyučování v r. 2015, tedy až po ukončení své povinné školní docházky - a nikoliv již v den patnáctých narozenin (30. 5. 2014), byť s odloženým dnem nástupu do práce na dobu po ukončení povinné školní docházky.)

Dříve tedy bylo ukončení povinné školní docházky pouze podmínkou nástupu do práce, nikoliv samotné způsobilosti zavázat se k výkonu práce, což v důsledku znamenalo, že patnáctiletá osoba mohla uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr s odloženým nástupem výkonu do práce až po ukončení školní docházky. Dle nového občanského zákoníku se ukončení povinné školní docházky stalo vedle dosažení patnácti let věku podmínkou nejen nástupu do práce, nýbrž i možnosti v pracovně-právních vztazích jednat, což znamená, že fyzická osoba nemůže, dokud neskončí školní docházku, ani uzavírat pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. (Nezletilé osoby mladší patnácti let nebo nezletilí, kteří neukončili povinnou školní docházku, nesmějí vykonávat závislou práci. - Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti.)[3] Účelem této změny je podle komentáře k novému občanskému zákoníku od Wolters Kluwer ČR zvýšená ochrana mladistvého před neuváženým uzavřením pracovní smlouvy např. během různých náborových akcí zaměstnavatelů, mnohdy pořádaných přímo ve školách.

Návrh novely nového občanského zákoníku, která je zatím ve stadiu meziresortního připomínkového řízení, však předpokládá návrat k původní právní úpravě účinné do 31. 12. 2013, jaká byla v zákoníku práce, kdy by se nezletilý, který dovršil patnáct let, mohl zavázat k výkonu závislé práce, a to bez ohledu na to, zda již dokončil nebo nedokončil povinnou školní docházku (v ust. § 35 odst. 1

občanského zákoníku by slova „a ukončil povinnou školní docházku“ měla být zrušena), přičemž jako den nástupu do práce by znovu nesměl být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (tak by nově stanovil § 35 odst. 2 občanského zákoníku).

Povinná školní docházka je ukončena již skončením školního vyučování, tedy před prázdninami

Podle školského zákona[4] platí, že školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.[5] Školní rok začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku, přičemž se člení na období školního vyučování a období školních prázdnin.[6] Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky. [7]

Pracovně-právní vztahy lze sjednávat s dnem nástupu do práce již v období letních školních prázdnin (t.j. zásadně 1. července – 31. srpna) následujících po období školního vyučování ve školním roce, v němž žák dovrší poslední rok povinné školní docházky. Období školního vyučování ve druhém pololetí probíhajícího školního roku 2014/2015 bude ukončeno v úterý 30. června 2015.[8] Letošní absolventi základních škol tak mohou nastoupit např. brigádu od středy 1. července 2015. (Období školního vyučování ve druhém pololetí uplynulého školního roku 2013/2014 bylo ukončeno v pátek 27. června 2014. Loňští absolventi základních škol tak mohli nastoupit brigádu již od soboty 28. června 2014).

Pracovně-právní vztah však nelze uzavřít kupř. v červenci (kalendářního roku) s žákem, který případně má sice ukončenu povinnou školní docházku, ale patnácti let dosáhne až v měsíci srpnu (tohoto kalendářního roku).

Nezletilý uzavírá smlouvy sám, ale zákonný zástupce je může rušit

Žák resp. student je tedy po dosažení patnáctého roku věku a ukončení povinné školní docházky ve smyslu pracovněprávních předpisů plně způsobilý uzavřít pracovněprávní vztah, ani rodiče ho v tomto směru nemohou omezovat, a může tak libovolně vstupovat do pracovněprávních vztahů. Zákoník práce pro mladistvé žáky a studenty a jejich zaměstnavatele stanoví jiná omezení, a to zejména pro případ uzavírání dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. hmotná odpovědnost)[9] nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.[10] Obě tyto dohody lze (písemně) uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne 18 let věku.[11]

Nicméně zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, může podle ust. § 35 odst. 2 nového občanského zákoníku rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Občanský zákoník odkazuje na zákoník práce, který pak v ust. § 56a odst. 1 a 2 a obdobně v ust. § 77 odst. 5 a 6 uvádí že, zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Chystaná novela občanského zákoníku, jak byla shora zmíněna, však předpokládá jak zrušení dosavadního znění ust. § 35 odst. 2 občanského zákoníku, tak i zrušení ust. 56a i 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Došlo by tak k odstranění poněkud bizarních, v praxi neefektivních a nadbytečných

pravidel. Zákonný zástupce může zasáhnout do smlouvy o výkonu práce pouze do šestnácti let věku nezletilého, tedy po dobu jediného roku. Potřebuje k tomu přivolení soudu, přičemž může poměrně značnou dobu trvat, než zákonný zástupce přivolení soudu získá (sotva jej získá dříve, než za několik měsíců) a až ho získá, může se stát už bezpředmětným.

Adolf Maulwurf

-
- [1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.
 - [2] Zákon č. [89/2012](#) Sb.
 - [3] Ust. § 121 a násl. zákona č. [435/2004](#) Sb., v platném znění.
 - [4] Zákon č. [561/2004](#) Sb., školský zákon, v platném znění.
 - [5] Ust. § 36 odst. 1 školského zákona.
 - [6] Ust. § 24 odst. 1 školského zákona.
 - [7] Ust. § 43 školského zákona.
 - [8] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).
 - [9] Ust. § 252 a násl. zákoníku práce.
 - [10] Ust. § 255 a násl. zákoníku práce.
 - [11] Ust. § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 zákoníku práce.

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

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)