

15. 7. 2016

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

Zaměstnávání nezletilých - změny pro změny aneb bude opět vše při starém?

Občanský zákoník č. [89/2012](#) Sb. (dále jen „občanský zákoník“) nebyl dosud novelizován, ačkoli je v platnosti již více než čtyři roky. To je v české legislativní kultuře něco zcela neobvyklého. Nelze však očekávat, že by tento neměnný stav vydržel do nekonečna. První změny možná nastanou ještě v letošním roce, jelikož Poslanecká sněmovna aktuálně projednává vládní novelu občanského zákoníku (sněmovní tisk č. 642).



Cílem této novely občanského zákoníku je odstranit největší problémy, které se v praxi ukázaly. Má například prodloužit maximální dobu omezení svéprávnosti ze tří na pět let, změnit požadavky na formu plné moci, zavést evidenci svěřenských fondů. Podstatnější změny mají nastat v oblasti zaměstnávání nezletilých, která je předmětem tohoto článku.

Účinnost novely byla původně navrhována na 1. 1. 2016, do Poslanecké sněmovny šla s datem 1. 7. 2016. Vzhledem k delšímu trvání legislativního procesu však bude nepochybně nutný ještě další odklad účinnosti.

Kdy lze uzavřít pracovní smlouvu, DPP či DPČ s nezletilým?

Závislá práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je obecně zakázána. Výjimky povoluje § 34 občanského zákoníku pro činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní.[1]

Pravidla pro sjednávání pracovněprávních vztahů s nezletilými ve věku patnáct až osmnáct let obsahoval do 31. 12. 2013 zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Dle jeho § 6, „*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, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*“

V rámci rekodifikace soukromého práva se podmínky pracovněprávní svéprávnosti přesunuly do občanského zákoníku, konkrétně do § 35 odst. 1. Dle tohoto ustanovení „*Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.*“

Aniž by to bylo v důvodové zprávě dostatečně vysvětleno, došlo touto změnou ke zpřísnění právní úpravy. Původní úprava rozlišovala:

- (i) okamžik uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, ke kterému stačilo dosažení věku 15 let, a
- (ii) okamžik nástupu do práce, který musel být sjednán až na dobu po ukončení školní docházky, tj. nejdříve od 1. července po dokončení deváté třídy.[2]

Do konce roku 2013 tedy bylo možné s patnáctiletým žákem deváté třídy například v květnu uzavřít dohodu o pracovní činnosti na letní brigádu. Občanský zákoník však požaduje kumulativní splnění obou podmínek. Dohodu lze tedy podepsat až o prázdninách a strany nemají možnost se na práci závazně předem dohodnout. Možnost uzavření dohody zákonným zástupcem nezletilého v jeho zastoupení je v právní teorii sporná. Vzniká tak nejistota pro všechny zúčastněné.

Novela občanského zákoníku má navrátit stav před 1. leden 2014 a stanovit, že *„Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“*

Pracovněprávní vztah má být opět možné sjednat kdykoli po dosažení věku 15 let, ovšem s nástupem do práce až po ukončení povinné školní docházky. Důvodová zpráva k novele konstatuje, že toto řešení v českém právu fungovalo bezproblémově a je plně v souladu s požadavky evropského práva a mezinárodních úmluv.

Jaká jsou specifika rozvázání pracovního poměru nezletilého?

Vedle posunutí minimálního věku pro uzavření pracovněprávního vztahu přinesla rekodifikace soukromého práva i zcela novou možnost okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu sjednaného s nezletilým.

Dle § 35 odst. 2 občanského zákoníku *„Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.“*[3]

Tato pravidla se ukázala jako nepřiliš praktická. Týkají se pouze období jednoho roku, v jehož rámci navíc musí zákonný zástupce nezletilého získat pravomocné přivolení soudu k rozvázání pracovněprávního vztahu. Jejich reálný ochranný dopad je tedy minimální, a přitom zaměstnavatele od zaměstnávání nezletilých odrazují.

Součástí novely je proto nejen odstranění § 35 odst. 2 občanského zákoníku, ale i stručná novelizace zákoníku práce, která má zrušit navazující ustanovení upravující pravidla pro zrušování pracovních poměrů nezletilých.

Shrnutí

Změna pravidel pro zaměstnávání nezletilých, kterou přinesl nový občanský zákoník, se příliš neosvědčila. Novela občanského zákoníku má proto vrátit právní stav do podoby účinné před 1. 1. 2014. Od účinnosti novely by tak mělo být opět možné uzavřít s patnáctiletým zaměstnancem pracovní smlouvu či dohodu o práci konané mimo pracovní poměr ještě před ukončením jeho povinné školní docházky, s nástupem do práce nejdříve po jejím ukončení. Zároveň má být

odstraněna nepraktická možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance mladšího 16 let ze strany jeho zákonného zástupce.



Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Podmínky pro výkon této činnosti stanoví § 121 až 124 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti.
[2] Dle § 36 odst. 1 zákona č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školní zákon), je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.
Dle § 2 odst. 1 vyhlášky č. [16/2005](#) Sb., o organizaci školního roku, období školní výuky ve školním roce začíná dnem 1. září a končí dnem 30. června následujícího kalendářního roku.
[3] Tímto jiným právním předpisem je § 56a zákoníku práce ve vztahu k pracovnímu poměru a § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)